

# СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Учредитель — Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Журнал включен в список журналов ВАК — перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук**

**«Социально-трудовые исследования»** — рецензируемый журнал открытого доступа, публикующий оригинальные научные статьи с результатами актуальных исследований в социально-трудовой сфере.

Научные направления — экономика и социология.

Издается с 2010 г. Прежнее название журнала — «Охрана и экономика труда».

**Периодичность издания — 4 номера в год.**

Издание перерегистрировано в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).  
Свидетельство ПИ № ФС77-74237 от 2 ноября 2018 г.

Рукописи представляются в редакцию по электронной почте:  
**journal-ecotrud@vcot.info**

Условия публикации размещены на сайте:  
**<https://www.vcot.info/magazine>**

Журнал включен в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Распространяется по подписке.

**«Объединенный каталог "Пресса России"»**  
([www.pressa-rf](http://www.pressa-rf), индекс 66271);  
**интернет-магазин «Пресса по подписке»**  
(<https://www.akc.ru>)

Ключевой принцип и критерий подбора материалов для журнала — исследовательский.

Поступающие в редакцию материалы должны отвечать высоким стандартам научности, отличаться оригинальностью, иметь исследовательскую базу анализа, оценок и полученных конечных научно-практических результатов.

Редакция в обязательном порядке осуществляет рецензирование, научное и стилистическое редактирование всех материалов, публикуемых в журнале. Качество статей оценивается посредством тщательного, двустороннего слепого рецензирования.

Редакционная коллегия и пул рецензентов журнала объединяют ведущих экспертов мирового и национального уровней в области экономики и социологии.

Материалы журнала не могут быть использованы, полностью или частично, без письменного разрешения редакции.

При цитировании ссылка на журнал обязательна. Точка зрения редакции может не совпадать с мнением авторов публикаций.

Журнал находится в открытом доступе на сайте:

**<https://www.vcot.info/magazine>**



**ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ  
КОМИССИЯ (ВАК)**  
при Министерстве образования и науки  
Российской Федерации



---

## ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

**Волгин Н.А.**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, председатель редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

## РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Кузнецова Е. А.**, кандидат социологических наук, заместитель председателя редакционной коллегии, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Бобков В. Н.**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

**Буковинская М. П.**, доктор экономических наук, профессор, Межрегиональная академия управления персоналом, Киев, Украина

**Булавко В. Г.**, доктор экономических наук, профессор, Белорусский государственный университет, Минск, Республика Беларусь

**Гаибназарова З. Т.**, доктор экономических наук, профессор, Ташкенский государственный технический университет имени Ислама Каримова, Ташкент, Узбекистан

**Герций Ю. В.**, кандидат социологических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Дудин М. Н.**, доктор экономических наук, профессор, ИПР РАН, Москва, Россия

**Жанкубаев Б. А.**, кандидат экономических наук, доцент, Университет «Нархоз», Алматы, Республика Казахстан

**Забелина О. В.**, доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Истомин С. В.**, доктор технических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Поволжский межрегиональный филиал, Саратов, Россия

**Катульский Е. Д.**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Мальцева А. В.**, доктор социологических наук, СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия

**Марио Антонио Перес Молина**, доктор философии, министерство экономики Республики Эль-Сальвадор

**Омельченко И. Б.**, кандидат экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Подвойский Г. Л.**, кандидат экономических наук, Институт экономики РАН, Москва, Россия

**Прокопов Ф. Т.**, доктор экономических наук, профессор, ВШЭ, Российский союз промышленников и предпринимателей, Москва, Россия

**Пушкин М. П.**, Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, Россия

**Разумова Т. О.**, доктор экономических наук, профессор, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

**Разумов А. А.**, доктор экономических наук, профессор, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Сафонов А. Л.**, доктор экономических наук, профессор, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

**Смирнов В. М.**, доктор экономических наук, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Смирнов С. Н.**, доктор экономических наук, ВШЭ, ИНИОН РАН, Москва, Россия

**Тухашвили М. В.**, доктор экономических наук, профессор, Тбилисский государственный университет имени Иване Джавахишвили, Тбилиси, Грузия

**Хепп Р.-Д.**, доктор социологических наук, профессор, Свободный университет, Берлин, ФРГ

**Шарков Ф. И.**, доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, РАНХиГС, Москва, Россия

**Щербаков А. И.**, доктор экономических наук, профессор, РАНХиГС, Москва, Россия

# SOCIAL & LABOR RESEARCH

SCIENTIFIC AND PRACTICAL JOURNAL

Founded by Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor"  
of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation

**The journal is included in the list of peer-reviewed scientific publications in which the main scientific results of dissertations for the degree of candidate of Sciences, for the degree of doctor of Sciences should be published**

## “Social and Labor Research”

is a peer-reviewed public journal that publishes original scientific articles with the results of relevant research in the social and labor sphere.

Research areas: economics and sociology.

Published since 2010. The previous name of the journal is “Labor Protection and Economics”.

**Publication frequency: 4 issues per year.**

The publication was re-registered with the Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecommunications, Information Technologies and Mass Communications (Roskomnadzor). Certificate PI No. FS77-74237 of November 2, 2018.

Manuscripts are submitted to the editors via e-mail: [journal-ecotrud@vcot.info](mailto:journal-ecotrud@vcot.info)

More requirements for publication here:  
<https://www.vcot.info/magazine>

Peer-reviewed publication. Included in the Russian Science Citation Index.

Distributed by subscription.

**United Catalog "Press of Russia"**  
([www.pressa-rf](http://www.pressa-rf), index 66271);  
**online store "Press by subscription"**  
(<https://www.akc.ru>).

The key principle and criterion for selecting materials for the journal is research.

The materials submitted to the editorial office must meet high standards of scientific character, be original, have a research base for analysis, assessments, and final scientific and practical results.

The editorial board is required to carry out expert evaluation (reviewing, scientific and stylistic editing) of all materials published in the journal. The quality of articles is assessed through a thorough, two-way, blind peer review.

The editorial board and the pool of reviewers of the journal bring together leading experts from the world and national levels in the field of economics and sociology.

The materials of the journal may not be used, in whole or in part, without the written permission of the publisher. When quoting a reference to the journal is required. The point of view of the editors may not coincide with the opinion of the authors of publications.

The journal is available on the website:  
<https://www.vcot.info/magazine>



**ВЫСШАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ  
КОМИССИЯ (ВАК)**  
при Министерстве образования и науки  
Российской Федерации



---

## EDITOR-IN-CHIEF

**Volgin N.A.**, Doctor of Economics, Professor, Chairman of the editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

## EDITORIAL BOARD:

**Kuznetsova E. A.**, Candidate of Sociological Sciences, Deputy Chairman of the Editorial board, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Bobkov V. N.**, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Institute of Socio-Economic Studies of Population of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences

**Bukovinskaya M. P.**, Doctor of Economics, Professor, Interregional Academy of Personnel Management, Kyiv, Ukraine

**Bulavko V. G.**, Doctor of Economics, Professor, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus

**Gaibnazarova Z. T.**, Doctor of Economics, Professor, Tashkent State Technical University named after I. Karimov, Tashkent, Uzbekistan

**Gertsii Yu.V.**, Candidate of Sociological Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Dudin M. N.**, Doctor of Economics, Professor, Market Economy Institute (MEI RAS), Moscow, Russia

**Zhankunbaev B. A.**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, University of National Economy, Almaty, Republic of Kazakhstan

**Zabelina O. V.**, Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Istomin S. V.**, Doctor of Engineering, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Volgograd branch, Saratov

**Katul'skii E. D.**, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Mal'tseva A. V.**, Doctor of Sociological Sciences, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

**Mario Antonio Perez Molina**, PhD in Philosophy, Ministry of Economy of the Republic of El Salvador

**Omel'chenko I. B.**, Candidate of Economic Sciences, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Podvoiskii G. L.**, Candidate of Economic Sciences, Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

**Prokopov F. T.**, Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics, Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs, Moscow, Russia

**Pushkin M. P.**, ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, Russia

**Razumova T. O.**, Doctor of Economics, Professor, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

**Razumov A. A.**, Doctor of Economics, Professor, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Safonov A. L.**, Doctor of Economics, Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Smirnov V. M.**, Doctor of Economics, Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor" of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

**Smirnov S. N.**, Doctor of Economics, Higher School of Economics, Institute of Scientific Information for Social Sciences of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

**Tukhashvili M. V.**, Doctor of Economics, Professor, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia

**Hepp R.-D.**, PhD in Social Sciences, Professor, Free University of Berlin, Berlin, Germany

**Sharkov F. I.**, Doctor of Sociology, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

**Shcherbakov A. I.**, Doctor of Economics, Professor, Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Moscow, Russia



## ОХРАНА ТРУДА: СТАБИЛЬНОСТЬ И ДИНАМИКА В ЕЕ ПОНИМАНИИ И ФУНКЦИОНИРОВАНИИ



Наиболее распространенным пониманием охраны труда является представление ее как системы сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей правовые, экономические, социально-трудовые, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Исходной принципиальной основой более глубокого исследования и анализа данного процесса и явления выступают три вывода, тезиса о том, что охрана труда – это: а) самостоятельная целенаправленная система действий и мероприятий; б) ключевая часть трудовой сферы; в) исходный элемент, ведущее направление экономики труда.

Причем важно отметить, что охрана труда в этих координатах воздействует на другие области и части трудовой сферы и экономики труда (организацию, нормирование, оплату, производительность труда и т. д.), определяя и корректируя их развитие, формат, конфигурацию и др. В свою очередь эти и другие составные части, элементы, направления трудовой

сферы и экономики труда (занятость, рынок труда, безработица, требования социальной защиты, параметры и показатели эффективности труда, установки социального партнерства и пр.) существенно влияют на состояние, приоритеты функционирования и изменения системы охраны труда. Это стабильные, постоянные теоретико-практические положения об охране труда и ее структуре. Такая устойчивость данной конструкции объясняется, во-первых, ее базисностью функций и, во-вторых, ключевой миссией в производстве, экономике, деятельности персонала и работников в целом.

Однако стабильность и постоянство положений и установок в охране труда переходят в процессы их динамики, трансформации и изменений. Причины данной тенденции – глобальные и локальные изменения в мире, странах, регионах, отраслях, технологиях, человеческих отношениях и т. д. Например, на данном этапе развития цивилизаций – это внедрение цифровизации и цифровой экономики, массовое распространение инфекционных заболеваний, вносящее изменения в формы занятости и работы (очные, дистанционные, комбинированные, гибкие и т. д.), стимулирования, условия труда и др.

Убедительное подтверждение сказанного – систематический пересмотр, корректировка, изменение норм и правил в сфере охраны труда.

Например, с 1 апреля 2021 года действует новый перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медосмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также новый порядок проведения таких медосмотров. С 1 сентября прошлого года применяется новый профстандарт «Специалист в области охраны труда». С 1 марта 2022 года вступит в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ, которым корректируется целый ряд положений Трудового кодекса РФ, регулирующих отношения в области охраны труда. Изменения предполагают не только систематизацию и уточнение существующих норм и понятий: подробно, например, расписываются полномочия Правительства РФ, федеральных и региональных органов власти в части государственного управления охраной труда, основные принципы обеспечения безопасности труда, уточняются определения таких понятий, как средство индивидуальной защиты, средство коллективной защиты, профессиональный риск, управление профессиональными рисками и т. д. – но и закрепление в ТК РФ новых требований в сфере охраны труда.

В журнале «Социально-трудовые исследования» рассматриваемая в редакционной статье тема обсуждается в постоянной рубрике «Охрана труда». В данном номере СТИ этому направлению экономики труда и части трудовой сферы также посвящены соответствующие материалы. Такой подход в формировании содержания издания будем продолжать и совершенствовать.

Н.А. Волгин,  
главный редактор журнала  
«Социально-трудовые исследования»

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Н.А. Волгин**

Охрана труда: стабильность и динамика в ее понимании и функционировании..... 5

### ОХРАНА ТРУДА

**Е.А. Кузнецова, Т.В. Михина**

Производственный травматизм в РФ: анализ состояния в регионах и по видам экономической деятельности..... 8

**А.В. Поляков**

Корреляционные связи различных макроэкономических показателей с динамикой производственного травматизма ..... 16

**А.И. Комин**

Лучшие корпоративные практики как основа реформирования действующих нормативных правовых актов в сфере производственной безопасности и охраны труда ..... 26

### РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ

**В.В. Аранжин, Е.В. Нехода**

Формирование политики эффективной занятости в условиях трансформации рынка труда ..... 36

**О.Е. Малых, А.Ф. Хурматуллина**

Оценка трудовых ресурсов и структуры занятости в городах-миллионниках России..... 55

### ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

**А.Л. Сафонов, Ю.В. Долженкова**

Оплата труда в бюджетной сфере: состояние и тенденции развития ..... 64

### УРОВЕНЬ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

**Н.Ю. Коробкова**

Траектории и аспекты долгосрочной динамики уровня бедности в регионах России ..... 72

### СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

**И.А. Чаленко**

Обеспечение социальной защиты населения за рубежом: современные формы взаимодействия органов публичной власти и бизнеса ..... 80

### ДЕМОГРАФИЯ

**В.В. Комаровский**

Динамика безвизовой трудовой миграции в период пандемии 2019–2021 гг. .... 90

**Н.В. Горошко, С.В. Пацала**

Избыточная смертность в период пандемии COVID-19: регионы России на фоне страны..... 103

### ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИИ

**А.Р. Зенков**

Рейтинги как инструмент адаптации профессионального образования к вызовам постиндустриальной занятости ..... 117

### УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**В.Н. Скворцов**

Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях ..... 128

**О.А. Воскресенская, Н.М. Сладкова, Ю.Л. Горковенко**

Оценка ценностно-мотивационных установок сотрудника в области обеспечения информационной безопасности ..... 142

**Н.В. Аликперова, Д.И. Марков**

Как обеспечить будущую старость? Установки и стратегии молодежи ..... 154

### СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

**А.Н. Покида, Н.В. Зыбуновская**

Трансформация системы трудовых ценностей занятого населения..... 164

**В.Ю. Бочаров**

Трудовые отношения российской рабочей молодежи клиентского сервиса ..... 177

## CONTENTS

### EDITOR-IN-CHIEF'S ADDRESS

**N.A. Volgin**

Occupational Health and Safety: Stability and Dynamics  
in its Understanding and Functioning ..... 5

### HEALTH AND SAFETY

**E.A. Kuznetsova, T.V. Mikhina**

Occupational Injuries in the Russian Federation: Analysis by Regions  
and Types of Economic Activity..... 8

**A.V. Polyakov**

Correlation Analysis of Various Macroeconomic Indicators with  
the Dynamics of Occupational Injuries ..... 16

**A.I. Komin**

Best Corporate Practices as the Basis for Reforming the Existing  
Regulations in the Sphere of Occupational Health and Safety..... 26

### LABOR MARKET AND EMPLOYMENT

**V.V. Aranzhin, E.V. Nekhoda**

Formation of Effective Employment Policy in the Conditions  
of Labor Market Transformation ..... 36

**O.E. Malykh, A.F. Khurmatullina**

Assessment of Labor Resources and Employment Structure  
in the Million-Plus Cities of Russia ..... 55

### INCOMES AND SALARIES

**A.L. Safonov, Yu.V. Dolzhenkova**

Remuneration in the Public Sector: State and Development Trends..... 64

### QUALITY AND STANDARD OF LIVING

**N.Yu. Korobkova**

Trajectories and Aspects of Long-Term Dynamics of Poverty  
in Russian Regions ..... 72

### SOCIAL PROTECTION AND PARTNERSHIP

**I.A. Chalenko**

Ensuring Social Protection of the Population Abroad: Modern  
Forms of Interaction Between Public Authorities and Business ..... 80

### DEMOGRAPHY

**V.V. Komarovskiy**

Dynamics of Visa-Free Labor Migration During the Pandemic in 2019–2021 ..... 90

**N.V. Goroshko, S.V. Patsala**

Excess Mortality During the COVID-19 Pandemic: Russian Regions  
Against the Backdrop of the Country..... 103

### HUMAN CAPITAL. PROFESSIONAL QUALIFICATIONS

**A.R. Zenkov**

Rankings as a Tool for Adapting Vocational Education  
to the Challenges of Post-Industrial Employment..... 117

### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

**V.N. Skvortsov**

Regulation Features of Social and Labor Relations at Small Enterprises..... 128

**O.A. Voskresenskaya, N.M. Sladkova, Yu.L. Gorkovenko**

Assessment of the Value and Motivational Attitudes of the Employee  
in the Area of Information Security..... 142

**N.V. Alikperova, D.I. Markov**

Attitudes and Strategies of Youth for Future Old Age..... 154

### SOCIOLOGY AND PSYCHOLOGY OF LABOR

**A.N. Pokida, N.V. Zybunovskaya**

Transformation of the Work Values System of the Employed Population ..... 164

**V.Yu. Bocharov**

Labor Relations of the Russian Youth in the Customer Service Industry ..... 177

### СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научно-практический журнал  
№ 1 (46) 2022

Главный редактор:  
Н.А. Волгин

Научный редактор:  
Г.Л. Подвойский

Редакторы:  
Е.А. Орехова  
В.А. Шадрин

Переводчик:  
Е.В. Логутова

Адрес редакции:  
105043, Москва, Земляной вал, 34.  
Тел.: +7 (495) 917-38-50.  
Web: <https://www.vcot.info/magazine>  
E-mail: [Journal-ecotrud@vcot.info](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

Оформление подписки  
в редакции:  
Тел.: +7 (499) 164-98-74  
E-mail:  
А.С. Соколова

Подписано в печать 03.03.2022  
Формат 60 x 84 1/8.  
Объем 186 с.

Отпечатано  
в ООО «Сам полиграфист»  
Москва, Волгоградский пр-кт, 42.

### SOCIAL AND LABOR RESEARCH Scientific and practical journal

No. 1 (46) 2022

Editor-in-chief:  
N.A. Volgin

Scientific editor:  
G.L. Podvoyskii

Editors:  
E.A. Orekhova  
V.A. Shadrin

Translator:  
E.V. Logutova

Editorial office:  
Zemlyanoi val 34, Moscow, 105043.  
Tel.: +7 (495) 917-38-50;

Website:  
<https://www.vcot.info/magazine>  
E-mail: [Journal-ecotrud@vcot.info](mailto:Journal-ecotrud@vcot.info)

To subscribe:  
Tel.: +7 (499) 164-98-74  
E-mail:  
A.S. Sokolova

Sent for print on 03.03.2022  
Format 60 x 84 1/8.  
Volume 186 pages.

Printed in ООО Sam Polygraphist, 42  
Vologradsky Prospect, Moscow.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-8-15

УДК: 331.46

JEL: J28

# ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ В РФ: АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ В РЕГИОНАХ И ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.А. Кузнецова<sup>a</sup>, Т.В. Михина<sup>b</sup><sup>a, b</sup> Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5654-4291><sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3252-6421>

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования являлись показатели производственного травматизма в разрезе субъектов Российской Федерации. **Цель** исследования – анализ состояния производственного травматизма в субъектах Российской Федерации. Анализ был проведен по данным Росстата за 2019-2020 годы с учетом вклада в показатели травматизма отдельных видов экономической деятельности. **Актуальность** исследования обусловлена тем, что в последние 5 лет темпы снижения показателей производственного травматизма в России значительно замедлились и уже не так явно зависят от показателей занятости населения в экономике. **Научной новизной** является группировка субъектов Российской Федерации по видам преобладающих в них видов экономической деятельности с целью анализа их влияния на показатели производственного травматизма. **Методами** исследования являлись анализ, синтез, индукция и дедукция, группировка и моделирование. Также была разработана методика анализа состояния производственного травматизма в разрезе субъектов Российской Федерации. В процессе разработки методики были выделены виды экономической деятельности, вклад которых в производственный травматизм составляет не менее 10%. По стране в целом это обрабатывающие производства, транспортировка и хранение и деятельность в области здравоохранения (доля пострадавших, занятых в них, превышает 60%). Составлен перечень субъектов Российской Федерации, в которых показатели производственного травматизма превышают аналогичные по стране в целом во всех доминирующих по травматизму видах экономической деятельности. Сравнительный анализ данных по производственному травматизму за 2019 и 2020 годы позволил оценить влияние пандемии как на распределение пострадавших по видам экономической деятельности, так и на состав доминирующих по производственному травматизму видов экономической деятельности. Был сделан **вывод** о необходимости учитывать преобладающие в регионах виды экономической деятельности при разработке государственных программ субъектов Российской Федерации по улучшению условий и охраны труда.

**Ключевые слова:** производственный травматизм; регионы; виды экономической деятельности; доминирующий вид экономической деятельности.

**Для цитирования:** Кузнецова Е.А., Михина Т.В. Производственный травматизм в РФ: анализ состояния в регионах и по видам экономической деятельности. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-8-15.

## ORIGINAL PAPER

# OCCUPATIONAL INJURIES IN THE RUSSIAN FEDERATION: ANALYSIS BY REGIONS AND TYPES OF ECONOMIC ACTIVITY

Е.А. Kuznetsova<sup>a</sup>, T.V. Mikhina<sup>b</sup><sup>a, b</sup> All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5654-4291><sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3252-6421>

## ABSTRACT

**The subject** of the study was the indicators of occupational injuries in the context of Russian regions. **The aim** of the study is to analyze the state of occupational injuries in the regions of the Russian Federation. The study presents an analysis based on Rosstat data in 2019-2020, considering the contribution of certain types of economic activity to injury rates. **The relevance** of the study is due to the fact that in the last 5 years the rate of decline in occupational injury rates in Russia has slowed down significantly and is no longer so clearly dependent on employment rates in the economy. **The scientific novelty** is the grouping of the regions of the Russian Federation according to the types of economic activity prevailing in them in order to analyze their impact on the indicators of occupational injuries. The research **methods** are analysis, synthesis, induction and deduction, grouping and modeling. The authors developed a methodology for analyzing the state of occupational injuries in the context of the regions of the Russian Federation. In the process of developing the methodology, the types of economic activity were identified, the contribution of which to occupational injuries is at least 10%. For the country as a whole, these are manufacturing, transportation and storage, and health care activities (the share of affected people employed in them exceeds 60%). The authors compiled a list of regions of the Russian Federation, in which the rates of occupational injuries exceed national figures in all types of economic activity that dominate in terms of injuries. A comparative analysis of data on occupational injuries in 2019-2020 made it possible to assess the impact of the pandemic both on the distribution of victims by types of economic activity and on the composition of the types of economic activities that dominate in occupational



injuries. The study **concludes** that it is necessary to consider the types of economic activity prevailing in the regions when developing state programs for Russian regions to improve working conditions and labor protection.

**Keywords:** occupational injuries; regions; types of economic activity; dominant type of economic activity.

**For citation:** Kuznetsova E.A., Mikhina T.V. Occupational injuries in the Russian Federation: Analysis by regions and types of economic activity. *Social and labor research*. 2022;46(1):8-15. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-8-15.

## ВВЕДЕНИЕ

Несмотря на сохраняющуюся уже в течение всего XXI в. тенденцию к снижению производственного травматизма в Российской Федерации (а в последние годы она особенно заметна) актуальность проблематики среди ученых и специалистов остается высокой. Доказательством этому является большое количество научных публикаций, анализирующих состояние и динамику показателей производственного травматизма с предложениями мер по его снижению в стране [1-3], в отдельных видах экономической деятельности [4-7] и в отдельных регионах [8-11].

Сравнение основных показателей производственного травматизма Российской Федерации и зарубежных стран представляется чисто с научной точки зрения не совсем корректной, во-первых, потому, что существуют разные формулы их расчета (на 1000 занятых, на 100 000 работающих, на 100 000 000 отработанных человеко-часов и т.п.), и, во-вторых (и, наверное, это главное), в зарубежных странах действуют разные критерии, по которым несчастные случаи на производстве относятся к категории подлежащих учету. В каких-то странах (как, например, в России) к такой категории относятся несчастные случаи с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, в каких-то – с утратой трудоспособности на 4 рабочих дня и более, в каких-то учитывают любое причинение вреда здоровью, включая микротравмы, которые не привели к временной утрате трудоспособности.

Большое внимание этому вопросу уделяет Минтруд России, на сайте которого ежегодно размещаются материалы, обобщающие результаты мониторинга условий и охраны труда в Российской Федерации (<https://eisot.rosmintrud.ru/monitoring-uslovij-i-okhrany-truda>). Очень много исследовательской информации на эту тему выкладывается и в научном портале ФГБУ ВНИИ труда Минтруда России (<https://vcot.info/research>).

## МЕТОДИКА АНАЛИЗА СОСТОЯНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА В РАЗРЕЗЕ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Анализ состояния производственного травматизма в региональном разрезе обычно проводится путем сравнения относительных показателей

травматизма и (или) их изменений и выстраивания рейтинга регионов в зависимости от их значений. Однако сравнительная оценка даже проводимая по относительным показателям (численность пострадавших в результате несчастных случаев на производстве на 1000 работников) не может быть объективной без учета структуры занятости по видам экономической деятельности.

Численность пострадавших определяется двумя показателями: количеством занятых данным видом деятельности ( $\eta$ ) и уровнем производственного риска в нем – численностью пострадавших с потерей трудоспособности на 1 день и более и со смертельным исходом на 1000 занятых (Кч). Поэтому весомый вклад в производственный травматизм (особенно на региональном уровне) может вносить как вид экономической деятельности с высокими производственными рисками и невысокой долей занятых в нем (например, добыча полезных ископаемых), так и относительно благополучные по травматизму отрасли, но с высокой долей занятости в них (например, здравоохранение). Вопросы, связанные с учетом структуры занятости по отраслям, а также относительных показателей травматизма при сравнительном анализе его состояния в региональном разрезе, исследованы в работах Н.А. Качалова, О.В. Кутуевой, Е.А. Кузнецовой и Т.В. Михиной [12-14].

Основной проблемой при анализе состояния производственного травматизма на уровне региона является большая вариативность показателей, обусловленная вероятностным характером их значений. Даже по стране в целом при выборке Росстатом порядка 20 млн работников можно говорить, что статистическая ошибка определения коэффициента частоты производственного травматизма при уровне значимости 0,025 (95 % вероятность) составляет 1,4 %. Для достижения уровня статистической ошибки в 5 % при существующей в настоящее время вероятности несчастного случая на производстве  $10^{-3}$  (численность пострадавших с потерей трудоспособности на 1 день и более и со смертельным исходом на 1000 работников  $Kч=1,0$ ) необходима выборка порядка 1,5 млн человек. Даже на федеральном уровне этому критерию соответствуют только 6 видов экономической деятельности (табл. 1).

Оценка статистической ошибки при расчете коэффициента частоты производственного травматизма / Estimation of the statistical error in calculating the occupational injury frequency rate

Вид экономической деятельности / Type of economic activity	Численность, чел. / Number, people.		Ич/ Fr	Статистическая ошибка, % / Statistical error, %
	работников / employees	пострадавших / victims		
Всего по обследуемым видам экономической деятельности	20 160 204	20 503	1,0	1,3
Раздел С – Обрабатывающие производства	5 536 078	6 691	1,2	2,4
Раздел Н – Транспортировка и хранение	2 644 132	3 030	1,1	3,6
Раздел Q – Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (кроме предоставления социальных услуг)	3 440 318	2 984	0,9	3,6
Раздел А – Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	1 106 254	1 775	1,6	4,7
Раздел F – Строительство	1 181 748	1 575	1,3	4,9
Раздел В – Добыча полезных ископаемых	1 234 725	1 483	1,2	5,1
Раздел D – Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	1 402 262	910	0,6	6,5
Раздел G – Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (в части оптовой торговли автотранспортными средствами, мотоциклами)	1 030 126	468	0,5	9,1
Раздел N – Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	278 209	439	1,6	9,4
Раздел E – Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	419 197	375	0,9	10,1
Раздел M – Деятельность профессиональная, научная и техническая	704 609	278	0,4	11,8
Раздел I – Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	419 490	245	0,6	12,5
Раздел R – Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	181 800	247	1,4	12,5
Раздел O – Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	191 847	116	0,6	18,2
Раздел J – Деятельность в области информации и связи	330 340	97	0,3	19,9
Раздел S – Предоставление прочих услуг	59 069	26	0,4	38,4

Источник / Source: рассчитано авторами по данным Росстата / calculated by the authors according to the Rosstat data.

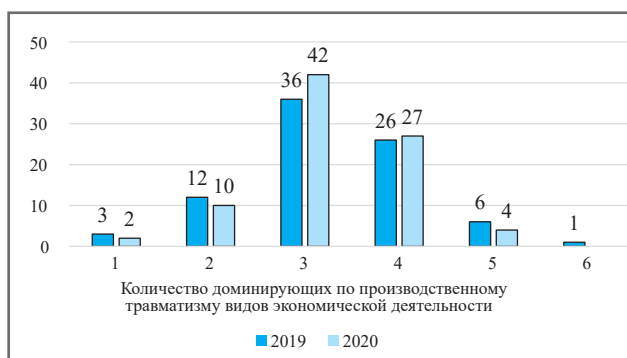


Рис. 1 / Fig. 1. Распределение количества субъектов Российской Федерации по количеству доминирующих в них по производственному травматизму видов экономической деятельности / Distribution of the number of regions of the Russian Federation by the number of types of economic activity that dominate in them in terms of occupational injuries.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Еще одним фактором, который может существенно влиять на показатели травматизма, являются групповые несчастные случаи, связанные, как правило, с различного рода авариями. Частота их существенно ниже, но одна авария может повлиять на значение показателей травматизма не только по одной отрасли, но и по региону в целом. Например, авария на шахте «Листвяжная» привела к гибели 51 человека, что в 3 раза превышает количество пострадавших со

смертельным исходом на предприятиях по добыче полезных ископаемых в Кемеровской области в предшествующем году (16 человек) и в 1,7 раза в целом по региону, составляет 50,5 % от общего количества пострадавших со смертельным исходом на всех российских предприятиях по добыче полезных ископаемых и 5,6 % от всех травматических смертельных случаев, произошедших в стране в 2021 г.

В данной работе мы попытались исследовать те виды экономической деятельности, вклад которых в производственный травматизм составляет не менее 10 %, и проанализировать причины их доминирования в ряде регионов.

В 2019 г. в целом по РФ 95,5 % пострадавших были заняты в 10 сферах экономики, численность которых составляла 93,1 % работников (табл. 2). В 2020 г. доля пострадавших в этих отраслях составила 96,5 % от общей численности пострадавших при доли занятых в них 94,1 %. При этом относительные показатели травматизма снизились как по стране в целом, так и отдельным видам экономической деятельности, за исключением сферы здравоохранения и социальных услуг, обеспечения электрической энергией, газом и паром и кондиционирования воздуха, что было ожидаемо в свя-

Таблица 2 / Table 2

**Показатели производственного травматизма по видам экономической деятельности в 2019-2020 гг. / Indicators of occupational injuries by type of economic activity in 2019-2020**

Вид экономической деятельности / Type of economic activity	Доля занятых, % / Share of the employed, %		Доля пострадавших с потерей трудоспособности на 1 день и более и со смертельным исходом, в их общей численности, % / The share of victims with loss of ability to work for 1 day or more and with a fatal outcome, in their total number, %		Численность пострадавших с потерей трудоспособности на 1 день и более и со смертельным исходом на 1000 занятых (Кч) / Number of victims with a loss of ability to work for 1 day or more and with a fatal outcome per 1000 employed (Fr)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Раздел С – Обрабатывающие производства	28,4	27,5	34,4	32,3	1,4	1,2
Раздел Н – Транспортная и складская деятельность	13,5	13,1	13,8	14,6	1,2	1,1
Раздел Q – Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (кроме предоставления социальных услуг)	16,6	17,1	12,7	14,4	0,9	0,9
Раздел А – Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5,9	5,5	9,6	8,6	1,9	1,6
Раздел F – Строительство	5,9	5,9	7,8	7,6	1,6	1,3
Раздел В – Добыча полезных ископаемых	5,2	6,1	6,8	7,2	1,5	1,2
Раздел D – Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	7,1	7,0	3,7	4,4	0,6	0,6
Раздел G – Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (в части оптовой торговли автотранспортными средствами, мотоциклами)	5,0	5,1	2,6	2,3	0,6	0,5
Раздел E – Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	2,1	2,1	2,1	1,8	1,2	0,9
Раздел M – Деятельность профессиональная, научная и техническая	3,4	3,5	2,0	1,3	0,7	0,4
Другие виды экономической деятельности	6,9	5,9	4,5	3,5	0,7	0,6

Источник / Source: рассчитано авторами по данным Росстата / calculated by the authors according to the Rosstat data.

Таблица 3 / Table 3

**Распределение количества субъектов Российской Федерации по месту, которое занимает вид экономической деятельности во вкладе в производственный травматизм региона / Distribution of the number of regions of the Russian Federation by place occupied by the type of economic activity contributing to occupational injuries in the region**

Вид экономической деятельности с долей пострадавших, превышающей 10% / Type of economic activity with a share of affected more than 10%	Количество субъектов Российской Федерации / Number of regions of the Russian Federation						Всего / Total
	в зависимости от места вида экономической деятельности во вкладе в производственный травматизм // depending on the place of the type of economic activity contributing to occupational injuries						
	1	2	3	4	5	6	
Раздел А – Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3	16	10	2	1	0	32
	3	16	9	6	2	0	36
Раздел В – Добыча полезных ископаемых	6	7	7	2	1	1	24
	5	7	6	1	1	0	20
Раздел С – Обрабатывающие производства	59	6	4	4	1	0	74
	57	7	56	0	0	0	70
Раздел D – Обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха	1	1	1	1	1	0	5
	0	1	0	1	1	0	3
Раздел F – Строительство	3	2	6	5	1	0	17
	6	2	3	7	0	0	18
Раздел G – Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов (в части оптовой торговли автотранспортными средствами, мотоциклами)	0	1	0	2	0	0	3
	0	0	0	1	0	0	1
Раздел Н – Транспортная и складская деятельность	4	24	25	7	1	0	61
	1	26	23	10	0	0	60
Раздел I – Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	1	0	0	0	1
Раздел M – Деятельность профессиональная, научная и техническая	0	0	0	1	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0
Раздел N – Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	0	1	0	0	0	0	1
	0	0	0	0	0	0	0
Раздел Q – Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг (кроме предоставления социальных услуг)	8	24	16	9	1	0	58
	13	23	25	6	0	0	67

Примечание: цифра в верхней строчке каждого раздела 2019 г., в нижней – 2020 г.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Таблица 4 / Table 4

Перечень регионов, в которых показатели травматизма превышают аналогичные по стране в целом во всех доминирующих по травматизму видах экономической деятельности / The list of regions in which injury rates exceed the national figures for all types of economic activity dominates in terms of injuries

Субъекты Российской Федерации / Regions of the Russian Federation	Доминирующие виды экономической деятельности / Dominant types of economic activity				
	С	Н	Q		Все-го, %
Российская Федерация	С	Н	Q		
Доля пострадавших, %	32,3	14,6	14,4		61,3
Кч (РФ)	1,2	1,1	0,9		
ВЛАДИМИРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	Q	Н		
Доля пострадавших, %	59,8	14,2	12,2		86,2
Кч(регион)/Кч (РФ)	1,3	1,4	1,8		
КОСТРОМСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	Н	Q		
Доля пострадавших, %	40,0	23,5	21,2		84,7
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,1	1,7	1,4		
ЛИПЕЦКАЯ ОБЛАСТЬ	С	А			
Доля пострадавших, %	52,2	23,6			75,8
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,2	1,2			
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	А	Н	Ф	
Доля пострадавших ВЭД, %	39,0	19,1	13,2	11,0	82,3
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,5	1,1	1,6	2,6	
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ	С	Q	Н	Ф	
Доля пострадавших, %	34,4	17,8	11,7	11,0	74,9
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	2,5	2,0	1,2	3,9	
РЕСПУБЛИКА КОМИ	С	Q	В		
Доля пострадавших, %	26,3	22,0	14,7		63,0
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	2,2	2,2	1,3		
ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	А	Q		
Доля пострадавших, %	48,0	15,6	10,4		74,0
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,2	1,7	1,2		
МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ	Ф	В	Н	Q	А
Доля пострадавших, %	22,4	17,9	13,9	13,0	12,1
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	3,0	2,4	1,2	1,5	3,1
РЕСПУБЛИКА МАРИЙ ЭЛ	А	С	Q		
Доля пострадавших, %	34,7	28,8	18,2		81,7
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	3,4	1,1	2,3		
СВЕРДЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	Н	Q		
Доля пострадавших, %	33,4	26,1	10,5		70,0
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,3	32,6	1,5		
ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	Q	Н		
Доля пострадавших, %	53,8	13,2	10,8		77,8
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,2	1,3	1,2		
РЕСПУБЛИКА АЛТАЙ	Q	А	Н		
Доля пострадавших, %	40,6	18,8	12,5		71,9
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	2,3	2,2	2,7		
РЕСПУБЛИКА ТЫВА	Q	В			
Доля пострадавших, %	46,3	39,0			85,3
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,9	5,4			
АЛТАЙСКИЙ КРАЙ	С	А	Q		
Доля пострадавших, %	39,8	18,5	13,3		71,6
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,6	1,2	1,1		
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ	С	Q	Н		
Доля пострадавших, %	29,2	19,6	13,6		62,4
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,3	1,8	1,1		
КЕМЕРОВСКАЯ ОБЛАСТЬ	В	С	Н	Q	
Доля пострадавших, %	29,6	27,8	12,4	11,2	81,0
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	2,4	2,7	1,9	1,9	
ОМСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	Q	Н	А	
Доля пострадавших, %	32,9	20,5	16,1	13,4	82,9
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,2	1,4	1,2	1,2	

ТОМСКАЯ ОБЛАСТЬ	С	Q	А	Н	
Доля пострадавших, %	25,3	23,2	11,8	14,3	74,6
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,9	2,3	2,2	1,6	
РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ	Q	С	В		
Доля пострадавших, %	32,9	24,0	10,3		67,2
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	2,1	1,4	2,4		
РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)	В	Ф	Н	Q	
Доля пострадавших, %	34,8	25,2	16,3	11,3	87,6
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	1,7	1,7	1,5	1,3	
КАМЧАТСКИЙ КРАЙ	А	В	С		
Доля пострадавших, %	40,0	27,4	13,7		81,1
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	2,5	5,7	1,1		
МАГАДАНСКАЯ ОБЛАСТЬ	В				
Доля пострадавших, %	71,1				71,1
Кч (субъект РФ)/Кч (РФ)	2,8				

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

зи с мерами по предотвращению распространения коронавирусной инфекции COVID-19 (локдауны, переход на дистанционный режим работы).

Наиболее травмоопасными видами экономической деятельности, которые дают более 10% пострадавших в результате несчастных случаев на производстве, являются обрабатывающие производства, транспортировка и хранение, деятельность в области здравоохранения. Доля численности пострадавших, занятых в этих отраслях, в 2019 г. составила 60,9% от общей численности пострадавших, при доле занятых в них 58,5% (в 2020 г. – 61,3% и 57,7%, соответственно).

В разрезе субъектов Российской Федерации (рис. 1) количество доминирующих по производственному травматизму ВЭД варьируется от одного до шести<sup>2</sup> в 2019 г. и от одного до пяти в 2020 году. При этом их состав по регионам существенно изменился. Если в 2019 г. по одному доминирующему ВЭД имели Рязанская, Тульская и Курганская области (обрабатывающие производства дали в них более половины пострадавших – 50,3%, 63,4% и 59,0%, соответственно), то 2020 г. ими стали деятельность в области здравоохранения и социальных услуг в Республике Калмыкия (72,7% пострадавших) и добыча полезных ископаемых в Магаданской области (71,1%).

В большинстве субъектов РФ от трех до четырех видов экономической деятельности, в которых доля пострадавших превышает 10% от их общей численности (62 региона в 2019 г. и 69 – в 2020 г.).

<sup>1</sup> Локдаун с 1 апреля до 12 мая 2020 г. практически не касался занятых в этих видах экономической деятельности. По остальным ВЭД отработанное за год время было сокращено не менее чем на 10% по сравнению с предшествующим пандемии годом, что сопоставимо со снижением относительных показателей производственного травматизма.

<sup>2</sup> В 2019 г. в Мурманской области по показателям производственного травматизма доминировали шесть ВЭД: транспортировка и хранение – 15,6%; сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – 15,2%; строительство – 15,2%; обрабатывающие производства – 14,4%; деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 13,2%; добыча полезных ископаемых – 11,9%.



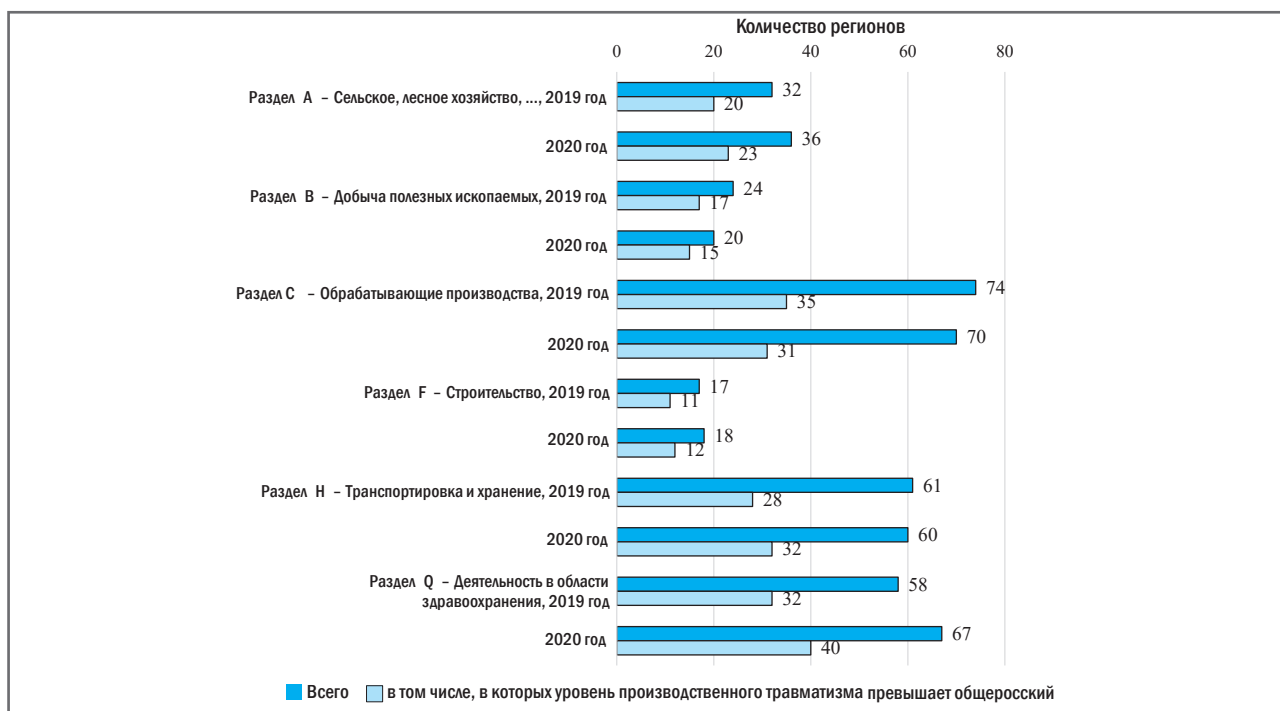


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение количества субъектов Российской Федерации по доминирующим по производственному травматизму видам экономической деятельности / Distribution of the number of regions of the Russian Federation by the types of economic activity that dominate in terms of occupational injuries.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Из 74 российских регионов, в состав доминирующих видов экономической деятельности которых входят обрабатывающие производства, в 2019 г. в 59 этот ВЭД дал максимальное количество пострадавших в результате несчастных случаев (доля пострадавших – 20,8-63,4%). В 2020 г. до 70 уменьшилось количество регионов, в которых этот вид экономической деятельности входит в состав доминирующих по производственному травматизму, при этом количество субъектов РФ, в которых его вклад максимален, осталось практически прежним – 57 (табл. 3).

В 2020 г. существенно увеличилось количество регионов, в состав доминирующих ВЭД по производственному травматизму которых вошли деятельность в области здравоохранения – с 58 до 67 регионов (на 15,5%), сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство с 32 до 34 регионов (на 12,5%). При этом количество регионов, в которых деятельность в области здравоохранения дала максимальный вклад в производственный травматизм, увеличилось с 8 до 13.

Состав доминирующих по производственному травматизму видов экономической деятельности полностью идентичен общероссийскому в 18 субъектах РФ, еще в 22 регионах обрабатывающие производства, транспортировка и хранение, а также деятельность в области здравоохранения и социальных услуг входят в состав доминирующих ВЭД. В 2019 г. таких регионов было 16 и 27, соответственно.

Из 70 субъектов Российской Федерации хотя бы в одном из доминирующих ВЭД численность пострадавших с потерей трудоспособности на один день и более и со смертельным исходом на 1000 работающих превышает аналогичный показатель по стране в целом, в 23 из них превышение наблюдается по всем доминирующим по производственному травматизму видам экономической деятельности (табл. 4).

Доля регионов, в которых численность пострадавших с потерей трудоспособности на один день и более и со смертельным исходом на 1000 работающих (далее уровень производственного травматизма) превышает аналогичный показатель по стране в целом в доминирующих по производственному травматизму видам экономической деятельности варьируется от 45,9% (транспортировка и хранение) до 70,8% (добыча полезных ископаемых) в 2019 году и от 44,3% (обрабатывающие производства) до 75,9% (добыча полезных ископаемых) в 2020 г. (рис. 2).

Из 70 субъектов Российской Федерации, в которых обрабатывающие производства вошли в состав доминирующих, в 31 (44,3%) уровень производственного травматизма ВЭД превысил аналогичный показатель по стране в целом, в Кемеровской области он вырос в 2,7 раза, Республике Карелия – в 2,5 раза, Республике Коми – в 2,2 раза.

Более чем двукратное превышение уровня производственного травматизма на предприяти-

ях транспортировки и хранения наблюдалось в 6 из 60 регионов, в которых этот ВЭД вошел в состав доминирующих (Чукотском Автономном округе – в 4,1 раза, Республике Адыгея – в 3,2 раза, Республике Алтай – в 2,7 раза, Ивановской области – в 2,6 раза, Республике Северная Осетия Алания и Московской области – в 2,4 раза).

По здравоохранению такие уровни превышения наблюдались в каждом седьмом регионе (в 9 из 67 регионов, где здравоохранение было отнесено к доминирующему ВЭД): Республике Ингушетия – в 6,7 раза, Республике Калмыкия – в 2,6 раза, Республике Марий Эл, Республике Алтай, Томской области, Забайкальском крае – в 2,3 раза, Республике Коми – в 2,2 раза, Республике Бурятия и Еврейской автономной области – в 2,1 раза. При этом в 2019 г. превышение общероссийского уровня производственного травматизма по здравоохранению более чем в два раза (в 2,6 раза) было только в Республике Тыва.

### ВЫВОДЫ

Анализ состояния производственного травматизма в субъектах РФ, проведенный по данным Росстата за 2019 – 2020 гг., показал, что в состав доминирующих ВЭД по производственному травматизму с вкладом в травматизм не менее 10% в половине регионов России (как и по стране в целом) входят обрабатывающие производства, транспортировка, хранение и деятельность в области здравоохранения, а в каждом пятом регионе этот состав полностью идентичен общероссийскому. В 70 субъектах РФ хотя бы в одном из доминирующих видов экономической деятельности численность пострадавших с утратой трудоспособности на один день и более и со смертельным исходом на 1000 работающих превышает аналогичный

показатель для страны в целом, в 23 из них (7 из которых входят в состав Сибирского федерального округа) превышение наблюдается во всех лидирующих по производственному травматизму отраслях. Влияние пандемии прежде всего отразилось на увеличении количества республик, краев и областей, где в перечень доминирующих ВЭД вошла деятельность в области здравоохранения, а также регионов, где эта отрасль вышла в лидеры производственного травматизма. Эти результаты позволяют сформулировать вывод о необходимости сосредоточить усилия соответствующих государственных органов на разработке и реализации комплекса мер по снижению производственного травматизма в Сибирском федеральном округе в трех самых травмоопасных ВЭД: обрабатывающих производствах, транспортировке, хранении и деятельности в области здравоохранения.

На основе результатов проведенного исследования можно сделать вывод о том, что производственный травматизм в разрезе субъектов Российской Федерации зависит в немалой степени от преобладающих в них видов экономической деятельности. Из этого, в свою очередь, следует, что при разработке и реализации органами по труду субъектов Российской Федерации государственных программ улучшения условий и охраны труда мероприятия необходимо планировать прежде всего с учетом основных причин производственного травматизма, характерных для преобладающих в конкретных регионах видов экономической деятельности, работать адресно с предприятиями этих отраслей, предусматривать механизмы мотивации таких предприятий к снижению показателей травматизма.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Власова О.В. Анализ производственного травматизма в России // Региональный вестник. 2020;5(44):90-92.
2. Асламова Е.А., Асламова В.С., Блинова Д.С., Асламов А.А. Анализ трендов производственного травматизма в России за 2000-2020 годы // Вестник Ангарского государственного технического университета. 2021;(15):175-180.
3. Хабарова Н.Я., Гапонов В.Л., Гапонов С.В., Гапонова Е.Ю. Анализ статистических данных производственного травматизма // В сборнике: Наука сегодня: факты, тенденции, прогнозы. Материалы международной научно-практической конференции. 2018; 34-36.
4. Задворочный С.В., Тянян Т.В., Захарова А.Н., Волкова В.Ю. Сравнительная оценка производственного травматизма по агропромышленному комплексу Краснодарского края и меры по предупреждению производственного травматизма // В сборнике: Сборник научных трудов. КРИА ДПО ФГБОУ ВПО Кубанский ГАУ. Краснодар, 2015; 256-267.
5. Хадарцев А.А., Кашинцева Л.В., Марченко А.А., Леонова И.В. Анализ производственного травматизма и профессиональной заболеваемости на горнопромышленных предприятиях // В сборнике: Приоритетные направления развития науки и технологий. Доклады XXV Международной научно-практической конференции. Под общ. ред. В.М. Панарина. 2019; 165-169.
6. Курков Ю.Б. Анализ производственного травматизма в строительной отрасли // В сборнике: Агропромышленный комплекс: проблемы и перспективы развития. Материалы всероссийской научно-практической конференции. В 2-х частях. Благовещенск, 2021; 356-362.
7. Муллер Н.В., Младова Т.А. Оценка риска производственного травматизма работников на железной дороге // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2021;10(456):178-182.
8. Кобцева Л.В., Дорохова Н.Д. Анализ причин и пути снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Алтайском крае // Безопасность жизнедеятельности. 2021;3(243):14-17.
9. Хурамов С.С., Горшенина Е.Л. Анализ производственного травматизма на предприятиях Оренбургской области // В сборнике: Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием). Оренбург, 2021;1160-1164.

10. Рознина Н.В., Карпова М.В., Дуничева С.Г., Лапина Е.Н. Оценка уровня производственного травматизма в Курганской области // В сборнике: Инженерное обеспечение в реализации социально-экономических и экологических программ АПК. Материалы Международной научно-практической конференции. Курган, 2021;537-541.
11. Теппор Н.В. Анализ статистических данных несчастных случаев на производстве за 2017-2019 годы в Республике Саха (Якутия) // Научный электронный журнал Меридиан. 2021;4(57):291-293.
12. Качалов Н.А., Михина Т.В. Методические подходы к сравнительной оценке уровней производственного травматизма в субъектах Российской Федерации // Уровень жизни населения регионов России. 2011;6(160):53-57.
13. Михина Т.В., Кутуева О.В. Комплексная оценка состояния условий и охраны труда в субъектах Российской Федерации // Охрана и экономика труда, М., ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда», 2012;1(6):50-55.
14. Кузнецова Е.А., Михина Т.В., Кутуева О.В. Методологический подход к оценке уровня производственного травматизма в субъектах Российской Федерации в 2014 году // Охрана и экономика труда, М., ФГБУ «ВНИИ охраны и экономики труда», 2015;4(21):22-26.

#### REFERENCES

1. Vlasova O.V. Analysis of occupational injuries in Russia. Regional Bulletin. 2020;5(44):90-92. (In Russ.).
2. Aslamova E. A., Aslamova V.S., Blinova D.S., Aslamov A.A. Analysis of occupational injury trends in Russia for 2000-2020. Bulletin of the Angara State Technical University. 2021;(15):175-180. (In Russ.).
3. Khabarova N.Ya., Gaponov V.L., Gaponov S.V., Gaponova E.Yu. Analysis of statistical data on occupational injuries. In the collection: Science today: Facts, trends, forecasts. Materials of the international scientific and practical conference. 2018. p. 34-36. (In Russ.).
4. Zadvorochny S.V., Tanyan T.V., Zakharova A.N., Volkova V.Yu. Comparative assessment of industrial injuries in the agro-industrial complex of the Krasnodar territory and measures to prevent industrial injuries. In the collection: Collection of scientific papers. KRIA DPO FGBOU VPO Kuban State University. Krasnodar; 2015. p. 256-267. (In Russ.).
5. Khadartsev A.A., Kashintseva L.V., Marchenko A.A., Leonova I.V. Analysis of occupational injuries and occupational morbidity at mining enterprises. In the collection: Priority directions of science and technology development. reports of the XXV International Scientific and Practical Conference. Ed by V.M. Panarin. 2019;165-169. (In Russ.).
6. Kurkov Yu.B. Analysis of occupational injuries in the construction industry. In the collection: Agro-industrial complex: Problems and prospects of development. Materials of the All-Russian scientific and practical conference. In 2 parts. Blagoveshchensk. 2021;356-362. (In Russ.).
7. Muller, N. In., Mladova T. A. Risk assessment of occupational injuries workers on the railroad. XXI century: Results of the past and the present problem is a plus. 2021;10(4 (56)):178-182. (In Russ.).
8. Kobzeva L. V., Dorokhov N. D. Analysis of the causes and ways to reduce occupational injuries and diseases in the Altai territory. Safety. 2021;3(243):14-17. (In Russ.).
9. Khuramov S.S., Gorshenina E.L. Analysis of occupational injuries at enterprises of the Orenburg region. In the collection: The University complex as a regional center of education, science and culture. materials of the All-Russian Scientific and Methodological Conference (with international participation). Orenburg. 2021;1160-1164. (In Russ.).
10. Roznina N.V., Karpova M.V., Dunicheva S.G., Lapina E.N. Assessment of the level of occupational injuries in the Kurgan region. In the collection: Engineering support in the implementation of socio-economic and environmental programs of the agro-industrial complex. Materials of the International Scientific and Practical Conference. Kurgan; 2021. p. 537-541.
11. Teppor N.V. Analysis of statistical data of industrial accidents for 2017-2019 in the Republic of Sakha (Yakutia). Scientific electronic journal Meridian. 2021;4(57):291-293.
12. Kachalov N.A., Mikhina T.V. Methodological approaches to the comparative assessment of occupational injury levels in the subjects of the Russian Federation. Standard of living of the population of the regions of Russia. 2011;6(160):53-57. (In Russ.).
13. Mikhina T. V., Kutueva A. Comprehensive assessment of conditions and labor protection in the Russian Federation. Protection and Labor Economics, Moscow: Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor Protection and Economics"; 2012;1(6):50-55. (In Russ.).
14. Kuznetsova E.A., Mikhina T.V., Kutueva O.V. Methodological approach to assessing the level of occupational injuries in the subjects of the Russian Federation in 2014. Labor Protection and Economics. Moscow: Federal State Budgetary Institution "All-Russian Research Institute of Labor Protection and Economics"; 2015;4(21):22-26. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Екатерина Анатольевна Кузнецова** – кандидат социологических наук, заместитель директора Центра исследований охраны труда, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия  
**Ekaterina A. Kuznetsova** – Cand. Sci. (Sociol.), Deputy Director of the Center for Labor Protection Research, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 kuznetsova@vcot.info



**Татьяна Викторовна Михина** – Ведущий научный сотрудник Центра исследований охраны труда, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия  
**Tat'yana V. Mikhina** – Leading Researcher at the Center for Labor Protection Research, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 mihina@vcot.info

*Статья поступила в редакцию 20.01.2022; после рецензирования 28.01.2022, принята к публикации 31.01.2022.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 20.01.2022; revised on 28.01.2022 and accepted for publication on 31.01.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-16-25

УДК: 331.4

JEL: J28

# КОРРЕЛЯЦИОННЫЕ СВЯЗИ РАЗЛИЧНЫХ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ С ДИНАМИКОЙ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

А.В. Поляков

Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0003-2569-9850>

## АННОТАЦИЯ

**Актуальность и научная новизна** данного исследования заключается в установлении и обосновании статистической взаимозависимости производственного травматизма и макроэкономических показателей. Объектом исследования является вся сфера производственного травматизма работников. **Цель** работы – анализ корреляционных связей различных макроэкономических показателей (численности занятых в экономике, отработанных человеко-часов, валового внутреннего продукта) с динамикой общего и смертельного травматизма. В качестве **методологической основы** исследования был использован комплексный, статистический, математический и сравнительный анализ официальных данных производственного травматизма. **Результаты и выводы** работы заключаются в установлении корреляционных связей и формировании научно-практических рекомендаций на основе полученных значений.

**Ключевые слова:** производственный травматизм; смертельный травматизм; макроэкономические показатели; валовый внутренний продукт; численность занятых в экономике; отработанные человеко-часы.

**Для цитирования:** Поляков А.В. Корреляционные связи различных макроэкономических показателей с динамикой производственного травматизма. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):16-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-16-25.

## ORIGINAL PAPER

# CORRELATION OF VARIOUS MACROECONOMIC INDICATORS WITH THE DYNAMICS OF OCCUPATIONAL INJURIES

A.V. Polyakov

All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-2569-9850>

## ABSTRACT

**The relevance and scientific novelty** of the paper lie in the fact that statistical dependencies of occupational injuries and macroeconomic indicators have been established and substantiated. The **object** of the study is the entire sphere of occupational injuries of workers. The paper aims to analyze the correlations of various macroeconomic indicators (the number of the employed in the economy, man-hours worked, gross domestic product) with the dynamics of general and fatal injuries. The author uses a comprehensive statistical, mathematical and comparative analysis of official data on occupational injuries as a **methodological basis** of the study. **The results and conclusions** of the work are to establish correlations and the formation of scientific and practical recommendations based on the values obtained.

**Keywords:** occupational injuries; fatal injuries; macroeconomic indicators; gross domestic product; number of the employed in the economy; man-hours worked

**For citation:** Polyakov A.V. Correlation of various macroeconomic indicators with the dynamics of occupational injuries. *Social and labor research*. 2022;46(1):16-25. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-16-25.

## ВВЕДЕНИЕ

Многолетняя практика показывает, что ни в одном виде экономической деятельности невозможно достичь абсолютной безопасности, поскольку производственный травматизм связан с трудовой деятельностью человека и риск травмирования всегда присутствует на рабочем месте [1].

Уровень производственного травматизма зависит от современного состояния условий труда, орга-

низации рабочего места, контроля за правильным, а главное, безопасным выполнением работ. Анализ динамики производственного травматизма позволяет точно определить пути его предотвращения, т. е. способы снижения числа возникающих травм, разработку необходимых профилактических мероприятий и рекомендаций по их проведению [2].

Данные меры позволяют устранить повторное появление травматизма по установленной причи-



не, однако гарантии того, что меры будут приняты, или подобная ситуация вновь не возникнет, к сожалению, отсутствуют. Поэтому появляется необходимость в установлении и анализе более глобальных факторов, влияющих на производственный травматизм в целом, таких, например, как экономическое состояние, измеряемое в зависимости от рынка или страны в различных макроэкономических показателях (рис. 1)<sup>1</sup>.

Рассмотрим и проанализируем в рамках нашего исследования степень влияния на масштабы производственного травматизма таких важнейших макроэкономических показателей как ВВП и уровень занятости, в том числе общей и среднесписочной численности занятых в экономике, отработанных человеко-часов в неделю.

В результате анализа порядка пятидесяти зарубежных и отечественных научных публикаций было выявлено, что данный вопрос практически не освещен. Так большинство публикаций акцентируют внимание на производственном травматизме в целом по стране и в конкретных видах экономической деятельности. Рассматриваются актуальные проблемы производственного травматизма в электроэнергетике, железнодорожной отрасли, в горнодобывающей промышленности. Проанализирован опыт реорганизации и технического перевооружения угольной промышленности, позволившие снизить показатели производственного травматизма, в том числе за счет сокращения численности занятых на подземных работах даже при увеличении объемов добычи. Любопытен также анализ явления и сущности производственной травмы и производственного травматизма, их случайной и детерминированной природы, который позволил предложить эффективные методы снижения риска травмирования [1-6].

Интересны выводы итальянских специалистов, изучающих влияние температуры на производственный травматизм и на здоровье. Было проведено общенациональное эпидемиологическое исследование для оценки риска травматизма работников, подвергающихся воздействию экстремальных температур, и выявлены секторы экономики и рабочих мест, наиболее подверженных риску [7]. Другое исследование посвящено описанию и критическому анализу передовой практики, разработанной в рамках действующей итальянской национальной надзорной системы контроля и предотвращения производственного травматизма со смертельным исходом на основе структурированной системы сбора и анализа данных о произошедших травмах, а за-

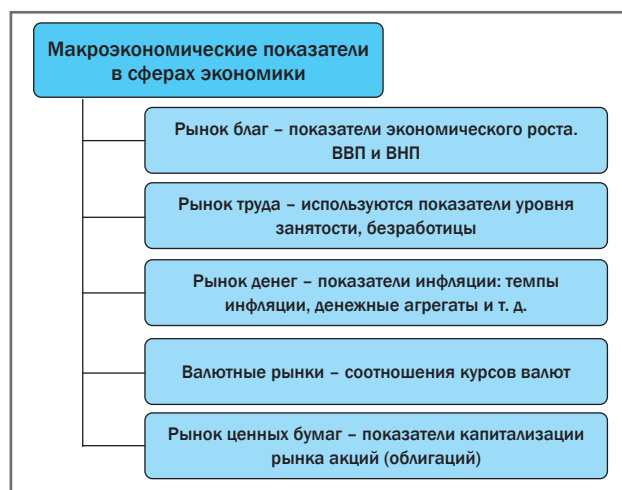


Рис. 1 / Fig. 1. Макроэкономические показатели в сферах экономики / Macroeconomic indicators in economic sectors

Источник / Source: составлено автором на основе [1] / compiled by the author based on [1].

тем разработки профилактических мероприятий на рабочем месте [8]. Интерес у специалистов вызовут и результаты проведенной национальной объединенной оценки профессионального травматизма и связанных с ним факторов в Эфиопии, позволившей установить, что наибольший вклад в показатели травматизма вносят повреждения у работников, зарегистрированные на строительных площадках (50,8 %) [9].

Рассмотрению понятия глобализации и этапов ее формирования и развития, а также установлению взаимосвязи таких показателей, как Индекс глобализации, Индекс глобальной конкурентоспособности, валовой внутренний продукт, коэффициент смертельного травматизма посвящено еще одно зарубежное исследование. Сделаны общие выводы о том, что страны с низким уровнем производственного травматизма имеют более высокий уровень ВВП на душу населения, более конкурентоспособную экономику, а также лучше интегрированы в процессы глобализации, что также способствует росту конкурентоспособности и повышению благосостояния населения. Целью данной работы являлась оценка рынка труда с учетом производственного травматизма с помощью показателей отраслевого разделения, статуса занятости, распределения по профессиям, по заработной плате, пола и региональной принадлежности [10-11].

## ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ И ПОКАЗАТЕЛИ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ

Гипотезой данной части статьи являлась целесообразность использования показателя «количество отработанных человеко-часов» для оценки динамики производственного травматизма.

<sup>1</sup> Ильяшенко В.В. Макроэкономика (для бакалавров) / В.В. Ильяшенко. М.: КноРус, 2019. 416 с.



Рис. 2 / Fig. 2. Динамика производственного травматизма в период 2008-2020 года / Dynamics of the occupational injuries in 2008- 2020

Источник / Source: Сборник Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России в 2020 году» / Rosstat Collection "Labor force, employment and unemployment in Russia in 2020".

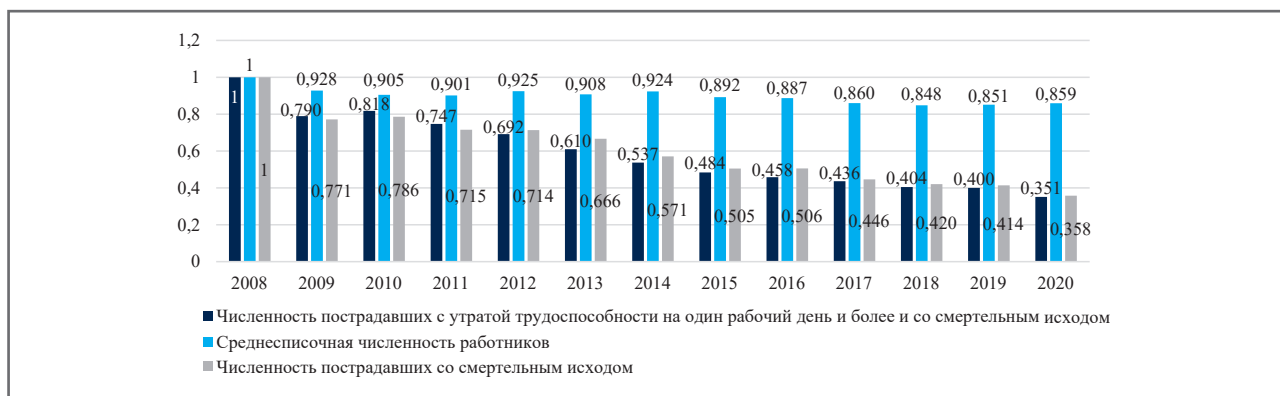


Рис. 3 / Fig. 3. Изменения показателей, приведенные к 2008 г. / Indicators changes given to 2008

Источник / Source: Сборник Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России в 2020 году» / Rosstat Collection "Labor force, employment and unemployment in Russia in 2020".

Динамика производственного травматизма в Российской Федерации представлена на рис. 2.

На рис. 3 представлены данные по изменению среднесписочной численности, численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, численности пострадавших со смертельным исходом, приведенные к году начала отчета, т. е. к 2008 г.

Прослеживается явная тенденция к спаду численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом (рис. 2-3). Исключением является 2010 г. Наблюдаемый скачок количества пострадавших можно объяснить произошедшей крупной аварией на шахте «Распадская» (Кемеровская область). Начиная с 2011 г. средние темпы снижения производственного травматизма сократились в 1,09 раз и составили 8,0%.

Снижение численности пострадавших с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом за счет снижения среднесписочной численности составляет 0,248 или 24,8%. Снижение численности пострадавших со смертель-

ным исходом за счет снижения среднесписочной численности составляет 0,254 или 25,4%.

Эффективность работы по охране труда определяют по наличию несчастных случаев (в том числе тяжелых несчастных случаев со смертельным исходом), а также путем сравнения показателей травматизма и профессиональной заболеваемости в данном году в сравнении с предыдущими годами в организации и регионе. К показателям относятся: коэффициент частоты травматизма, коэффициент тяжести травматизма, коэффициент смертности, коэффициент профессиональной заболеваемости<sup>2</sup>.

Одним из методов анализа производственного травматизма является статистический метод, при котором обрабатываются статистические данные по производственному травматизму и вычисляются относительные показатели. Достоинством статистического метода является количественная оценка производственного травматизма. Общая методика по расчету коэффициента частоты трав-

<sup>2</sup> Методы анализа производственного травматизма [Текст]: методические указания к проведению практического занятия по дисциплинам «Безопасность жизнедеятельности», «Безопасность труда» «Управление безопасностью производства и охраной труда на предприятии»/ сост. В.М. Попов, Е.В. Меркулова; Курск. гос. техн. ун-т. Курск, 2008 9 с.

матизма ( $K_{\text{ч}}$ ), установленная на законодательном уровне, отсутствует.

Анализируя зарубежный и отечественный опыт, было выявлено несколько подходов к расчету коэффициента частоты травматизма, к ним относятся:

1) Расчет по среднесписочной численности работников:

$$K_{\text{ч}} = \frac{N}{C} \cdot 1000 \quad (1)$$

где  $N$  – количество несчастных случаев;  $C$  – среднесписочная численность работников.

Недостатком представленного способа является сложность сравнительного анализа, так как выборка предоставляемых статистических данных Росстатом менее трети.

2) Расчет коэффициента частоты травматизма по приведенным частным показателям. В качестве основных показателей берутся частные относительные показатели травматизма в видах экономической деятельности. Рассчитывается базовый частный показатель травматизма субъекта, то есть показатель, который был бы в субъекте, если бы показатели травматизма в видах экономической деятельности субъекта совпадали бы с аналогичными показателями по стране в целом. Сравнительный анализ состояния травматизма в субъектах в этом случае проводится по приведенным частным показателям, показывающим во сколько раз фактический показатель отличается от базового. При таком подходе погрешность оценки будет существенно ниже<sup>3</sup>.

3) Расчет коэффициента частоты травматизма по количеству отработанных человеко-часов. Вводится новое обозначение LTIRF (коэффициент частоты травм с временной потерей трудоспособности) – это количество случаев потери рабочего времени (LTI) отнесенное к суммарному отработанному рабочему времени в подразделении или в организации (Work Hours – WH) за отчетный год и нормированное на 1 млн чел/час:

$$LTIRF = \frac{LTI}{WH} \cdot 1000000 \quad (2)$$

где LTI – численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более, включая несчастные случаи со смертельным исходом; WH – суммарно отработанное рабочее время в

Таблица 1 / Table 1

## Корреляционная матрица / Correlation matrix

Показатели / Indicators	1	2	3	4	5
1 Всего отработано человеко-часов	1				
2 Отработано на основной или единственной работе	0,42	1			
3 Отработано на дополнительной работе	0,46	-0,48	1		
4 Отработано на основной или единственной работе и дополнительной работе	0,56	0,98	-0,30	1	
5 Численность занятых	0,16	0,94	-0,70	0,87	1

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

подразделении или в организации за отчетный год в часах<sup>4, 5</sup>.

Оценка достигнутого уровня осуществляется в процентном соотношении, при котором разность коэффициентов частоты травм с временной потерей трудоспособности за базовый период и текущего года относится к коэффициенту за базовый период. В качестве базового периода выбирается среднее значение коэффициента частоты травм с временной потерей трудоспособности в установленный временной интервал.

В результате, такие показатели как количество занятых в экономике и количество отработанных человеко-часов позволяют получить более достоверные данные для оценки и анализа производственного травматизма.

Динамика отработанных человеко-часов и численности занятых в экономике по годам представлена на рис. 4.

Для наглядного сравнения зависимости отработанных человеко-часов от численности занятых была введена дополнительная ось ординат: за основную ось ординат (левая) было взято количество «Численность занятых, тыс. человек», за дополнительную ось (правая) – «Отработано, тыс. человеко-часов».

По представленному графику на рис. 4 видно, что прослеживается явная зависимость между численностью занятых и отработанными человеко-часами на основной или единственной работе и дополнительной работе на всем временном интервале с 2006 по 2019 гг. Данную зависимость также можно подтвердить с помощью корреляционного анализа (табл. 1).

В данном случае наблюдается весьма высокая корреляционная связь между численностью занятых с отработанными человеко-часами на основной или единственной работе и дополнительной работе, значение которой составляет 0,98.

<sup>4</sup> Приказ Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» от 27 ноября 2012 г. N 1/1099-П «О представлении информации по формам статистической отчетности организациями Госкорпорации «Росатом».

<sup>5</sup> Отчеты Международной ассоциация производителей нефти и газа (IOGP).

<sup>3</sup> Качалов Н.А., Михина Т.В., Методические подходы к сравнительной оценке уровней производственного травматизма в субъектах Российской Федерации. Уровень жизни населения регионов России, 2011. стр. 53-57.

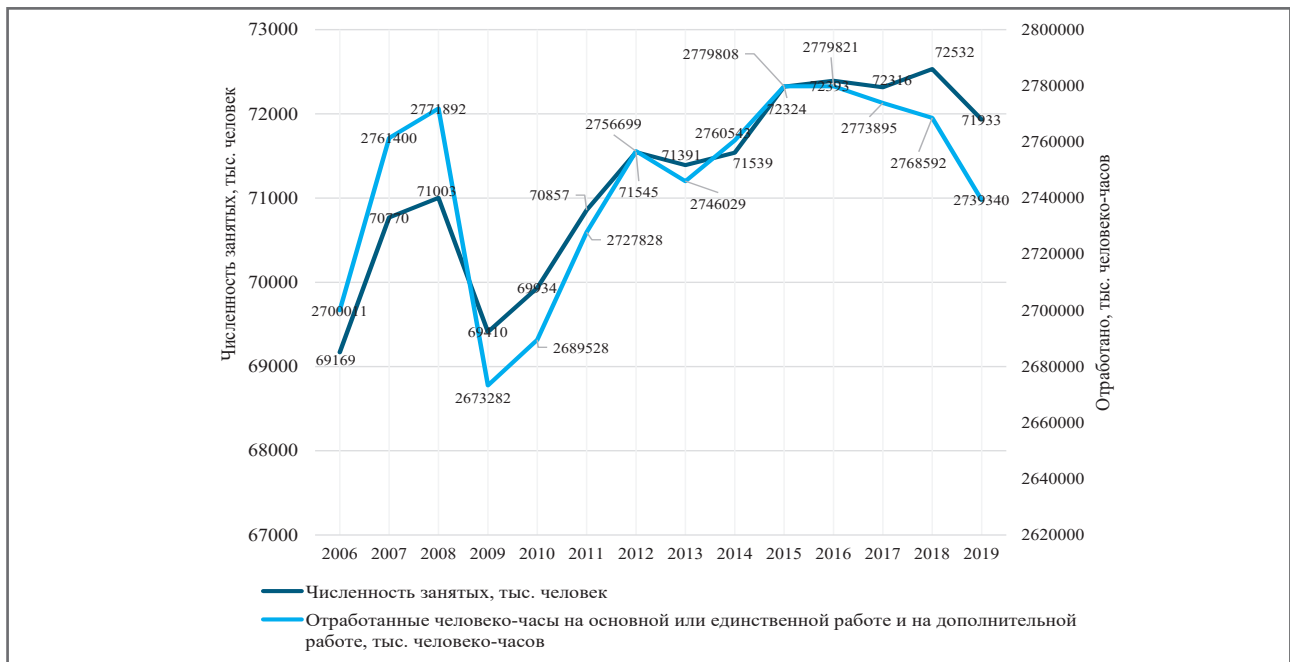


Рис. 4 / Fig. 4. Графики зависимости отработанных человеко-часов и численности занятых в экономике по годам / Graphs of man-hours worked and number of the employed in economy by years

Источник / Source: Сборник Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России в 2020 году» / Rosstat Collection "Labor force, employment and unemployment in Russia in 2020".



Рис. 5 / Fig. 5. Изменения показателей, приведенные к 2006 г., на временном интервале 2006-2019 гг. / Indicators changes in 2006-2019 given to 2006

Источник / Source: Сборник Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России в 2020 году» / Rosstat Collection "Labor force, employment and unemployment in Russia in 2020".

На рис. 5 представлены данные по изменению количества отработанных человеко-часов и численности занятых в экономике, приведенные к году начала отчета, т. е. к 2006 г.

Из данного графика (рис. 5) видно, что несмотря на схожесть динамики показателей, между ними наблюдается различие, особенно в кризисные годы. Так кризис 2008 г. привел к более резкому падению количества отработанных человеко-часов (на 3,6% против сокращения численности занятых на 2,2%), что связано как с сокращением количества отработанных человеко-часов на основной работе на 3,4% и с сокращением количества отработанных человеко-часов на дополнительной работе (на 13,8%), так и введением неоплачиваемых отпусков. При этом даже после

восстановления экономики, количество отработанных часов на дополнительной работе продолжало падать и к 2019 г. сократилась более чем в 2 раза по сравнению с докризисными 2006-2007 гг. Это объясняет тот факт, что, если на временном интервале 2006-2008 гг. показатели, приведенные к 2006 г., практически совпадают, а в последующие годы между ними образовался зазор в 1-2%.

Ниже приведены данные о темпах изменения показателей, которые еще раз подтверждают большую информативность показателя «количество отработанных человеко-часов» по сравнению с численностью занятых (рис. 6).

Таким образом, привлечение показателя отработанных человеко-часов для оценки производственного травматизма дает более объектив-



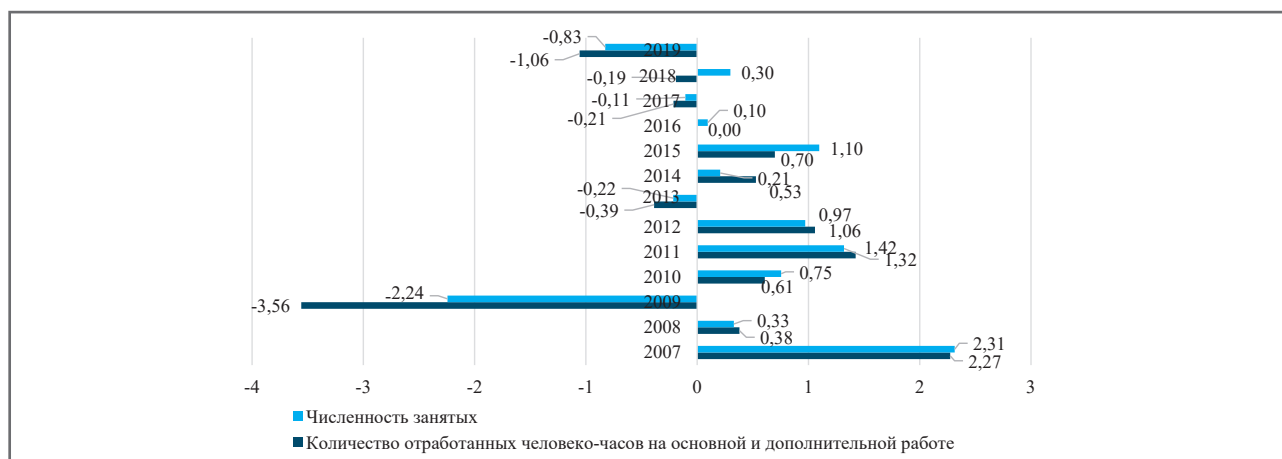


Рис. 6 / Fig. 6. Темпы изменения численности занятых и количества отработанных человеко-часов / The rate of change in the number of the employed and man-hours worked.

Источник / Source: Сборник Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России в 2020 году» / Rosstat Collection "Labor force, employment and unemployment in Russia in 2020".



Рис. 7 / Fig. 7. Динамика внутреннего валового продукта в текущих ценах на временном интервале 2011-2020 гг. / Dynamics of gross domestic product at current prices in 2011-2020

Источник / Source: Статистические данные. Внутренний валовый продукт: Национальные счета Федеральной службы государственной статистики (Росстат) / Rosstat Statistics Gross domestic product: National Accounts of the Federal State Statistics Service (Rosstat).

ную информацию об уровне производственного травматизма (численность пострадавших на количество отработанных человеко-часов), так как в количество отработанных человеко-часов включаются фактически отработанные работниками часы.

#### ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ И ВНУТРЕННИЙ ВАЛОВОЙ ПРОДУКТ

Потери, обусловленные условиями труда и производственным травматизмом, составляют чуть больше 0,5% ВВП РФ. Ниже приведены результаты анализа корреляционной зависимости между показателями ВВП и динамикой производственного травматизма.

Динамика ВВП представлена на рис. 7.

Из рис. 7 видно, что динамика ВВП показывала стабильный рост до 2019 г. включительно. Наибольший темп роста ВВП наблюдается в 2012 г. (13,3%), наименьший – в 2016 (3,0%) (рис. 8).

Снижение ВВП в 2020 г. объясняется влиянием эпидемиологического кризиса на российскую экономику, которое проявилось через несколько основ-

ных каналов: снижение потребительской и инвестиционной активности из-за ограничительных мер, существенное падение объемов экспорта, снижение цен на нефть. В табл. 2 представлены рассчитанные коэффициенты корреляции между представленными показателями.

Коэффициент корреляции между ВВП и численностью пострадавших составляет -0,929, что говорит о сильной обратной связи (с уменьшением количества пострадавших происходит увеличение ВВП).

#### ВЛИЯНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА И ОТРАБОТАННЫХ ЧЕЛОВЕКО-ЧАСОВ НА ИЗМЕНЕНИЕ ВВП ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ежегодные экономические потери, связанные с производственным травматизмом и предоставляемыми работникам компенсациями в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда в виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и сокращенной продолжительности рабочего времени, приводят к значительному сокращению

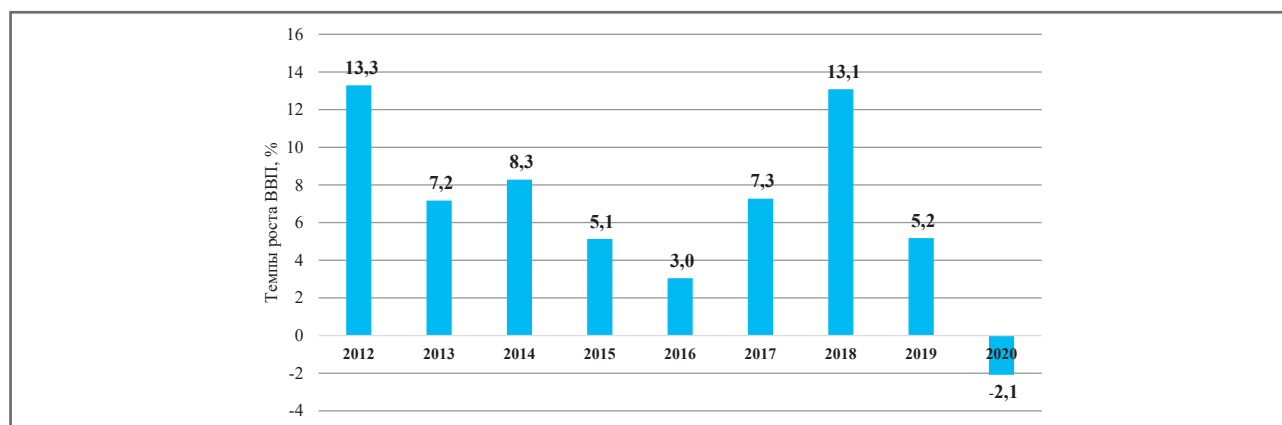


Рис. 8 / Fig. 8. Темпы роста внутреннего валового продукта в период 2012-2020 гг. / GDP growth rate in 2012-2020

Источник / Source: Статистические данные Внутренний валовый продукт: Национальные счета Федеральной службы государственной статистики (Росстат) / Rosstat Statistics Gross domestic product: National Accounts of the Federal State Statistics Service (Rosstat).

Таблица 2 / Table 2

## Корреляционная матрица / Correlation matrix

Показатели / Indicators	1	2	3
1 ВВП	1		
2 Темпы роста ВВП	-0,404	1	
3 Численность пострадавших	-0,929	0,565	1

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

валового внутреннего продукта, а потери рабочего фонда составляют сотни миллионов человеко-дней (в 2020 г. они составили 139,7 млн человеко-дней, или 0,55 % ВВП).

В связи с этим, проведение оценки ВВП по внесенному вкладу в его прирост по счету производства, для выявления более значимых видов экономической деятельности, является достаточно важной задачей. Выполнив данный процесс, можно сопоставить значимые виды экономической деятельности с их вкладом в производственный травматизм и отработанные человеко-часы для дальнейшего предложения мероприятий по принятию межведомственных решений. Другими словами, можно выстроить связанную цепочку «производственный травматизм – отработанные человеко-часы – ВВП», при должном функционировании которой вслед за сокращением производственного травматизма наблюдается рост отработанных человеко-часов и увеличивается ВВП.

В 2020 г. наибольший вклад в прирост ВВП внесли обрабатывающие производства, торговля оптовая и розничная, а также деятельность по операциям с недвижимым имуществом.

В структуре ВВП по счету производства в 2017-2020 гг. увеличилась доля обрабатывающих производств (+1,1 %), менее существенно повысился удельный вес деятельности по операциям с недвижимым имуществом (+0,5 %), а также сель-

ского и лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства (+0,2 %) (рис. 9).

При этом доли строительства, торговли оптовой и розничной, а также транспортировки и хранения в структуре ВВП по производству сократились на 0,3 %, 1,0 % и 0,5 %, соответственно. Удельный вес добычи полезных ископаемых снизился за указанные годы больше всего – на 1,1 %, что связано с возобновлением действия соглашения ОПЕК+ по сокращению нефтедобычи и слабым внешним спросом на основные российские экспортные товары (газ, уголь). На объемах добычи угля негативно отразилось также усиление в Сибири и на Урале ограничений экономической активности в целях сдерживания распространения коронавируса.

Распределение численности пострадавших со смертельным исходом по видам экономической деятельности в 2017 и 2019 гг. представлено на рис. 10. Распределение отработанных человеко-часов на основной или единственной работе и на дополнительной работе в неделю по видам экономической деятельности в 2017 и 2019 гг. представлено на рис. 11.

Сравнивая два временных периода (2017 и 2019 гг.) наблюдаем следующую зависимость: виды экономической деятельности, вносящие существенный вклад в численность пострадавших со смертельным исходом, также вносят существенный вклад в отработанные человеко-часы и ВВП. Исключением являются добыча полезных ископаемых (вклад в отработанные человеко-часы 2,21 % и 2,35 %), сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство (вклад в ВВП 3,9 %).

Предложенная цепочка «производственный травматизм – отработанные человеко-часы – ВВП» для рассматриваемых ВЭД прослеживается только

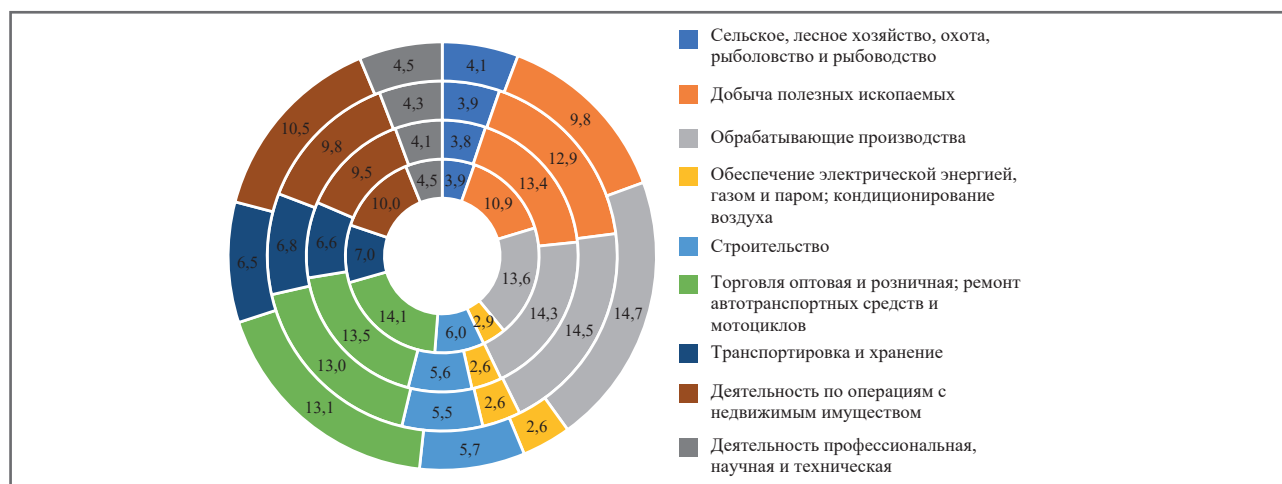


Рис. 9 / Fig. 9. Структура ВВП по счету производства в 2017-2020 гг. (от внутреннего круга – 2017 г. до внешнего круга – 2020 г.) / GDP structure by production account in 2017-2020 (from the inner circle – 2017 to the outer circle – 2020)

Источник / Source: Статистические данные Росстата «Национальные счета. Произведенный ВВП» / Statistical data of Rosstat "National Accounts. GDP produced".



Рис. 10 / Fig. 10. Распределение численности пострадавших со смертельным исходом по видам экономической деятельности в 2017 и 2019 гг. / Distribution of the number of fatal injuries by type of economic activity in 2017 and 2019

Источник / Source: По данным предоставляемым Рострудом / Statistical data of the Federal Service for Labor and Employment.

для транспортировки и хранения (численность пострадавших со смертельным исходом снизилась с 217 до 205 человек, количество отработанных человеко-часов увеличилось с 245429 до 250173 тыс. человеко-часов, ВВП увеличилось с 5816,2 до 6706 млрд руб.) и добычи полезных ископаемых (численность пострадавших со смертельным исходом снизилась с 138 до 121 человек, количество отработанных человеко-часов увеличилось с 61156 до 64462 тыс. человеко-часов, ВВП увеличилось с 9028,5 до 12674,3 млрд руб.). Это объясняется тем, что коэффициент корреляции между численностью пострадавших со смертельным исходом и количеством отработанных человеко-часов составляет 0,57, интерпретация которого говорит о средней корреляции. Следовательно, влияние производственного травматизма, вызванного недостатками в техническом оснащении, интен-

сивностью работы, самим производственным процессом, на отработанные человеко-часы несущественно, поскольку в 2020 г. почти каждый третий несчастный случай произошел по причине неудовлетворительной организации труда. Поэтому необходимо учитывать важность проведения мероприятий, направленных на формирование культуры профилактики (или культуры безопасности).

## ВЫВОДЫ

Анализ статистических данных важен для принятия управленческих решений. На сегодняшний день основным показателем для оценки производственного травматизма является численность занятых в экономике. Но, как показало исследование, привлечение показателя отработанных человеко-часов дает более объективную информацию об уровне производственного травматизма, так



Рис. 11 / Fig. 11. Распределение отработанных человеко-часов на основной или единственной работе и на дополнительной работе в неделю по видам экономической деятельности в 2017 и 2019 годах / Distribution of man-hours worked at the main or only job and at additional work per week by type of economic activity in 2017 and 2019

Источник / Source: Сборник Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России в 2020 году» / Rosstat Collection “Labor force, employment and unemployment in Russia in 2020”.

Таблица 3 / Table 3

Вклад анализируемых ВЭД в численность пострадавших со смертельным исходом, отработанные человеко-часы, вклад в ВВП в 2017 и 2019 гг. / The contribution of the analyzed foreign economic activity to the number of fatal injuries, man-hours worked, contribution in GDP in 2017 and 2019

ВЭД /	2017			2019		
	Смертельный травматизм / Fatal injuries	Отобранные человеко-часы / Man-hours worked	Вклад в ВВП / Contribution to GDP	Смертельный травматизм / Fatal injuries	Отобранные человеко-часы / Man-hours worked	Вклад в ВВП / Contribution to GDP
Строительство	23,98	7,60	6,0	23,19	7,19	5,5
Обработывающие производства	15,39	14,44	13,6	12,71	14,49	14,5
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	12,66	5,60	3,9	11,35	5,51	3,9
Транспортировка и хранение	12,60	8,86	7,0	12,71	9,13	6,8
Добыча полезных ископаемых	8,01	2,21	10,9	7,50	2,35	12,9
Торговля оптовая и розничная	5,11	16,28	14,1	6,26	15,89	13,0

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

как данный показатель учитывает фактически отработанные работниками часы.

Кроме того, оценка производственного травматизма с экономической точки зрения также важна. Это связано с тем, что с увеличением ВВП (т. е. доходов на душу населения) уровень производственного травматизма снижается, следовательно, необходима реализация ряда экономических мер, способствующих повышению заработной платы. Что в свою очередь должно привести к снижению текучести кадров, снижению нарушений требований безопасного выполнения работ, стимулированию повышения квалификации.

Также исследование показало, что виды экономической деятельности, дающие наиболее существенный вклад в ВВП, имеют и наиболее высокий

уровень производственного травматизма. Следовательно, соответствующие федеральные органы исполнительной власти должны выявлять и анализировать причины производственного травматизма и включать соответствующие меры по их устранению в свои ведомственные планы.

Количество отработанных человеко-часов и техническая оснащенность не оказывает существенного влияния на показатели производственного травматизма, следовательно, переход к системе управления охраной труда, управлению профессиональными рисками, реализации стратегии нулевого травматизма и внедрение культуры безопасности являются наиболее актуальными и эффективным мерами по снижению производственного травматизма.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Власова О.В. Анализ производственного травматизма в России / О.В. Власова // Региональный вестник. 2020; (44): 90-92.
2. Барышев Е.Е. Особенности производственного травматизма в России / Е.Е. Барышев, Д.А. Малых, Г.В. Тягунов, Н.В. Якшина // Международный научно-исследовательский журнал. 2020; (101):13-20.
3. Моисеенко К.А. Производственный травматизм в электроэнергетике / К.А. Моисеенко // Прогрессивные технологии и экономика в машиностроении. 2019; 134-136.
4. Черепанова М.А. Анализ производственных факторов, обуславливающих уровень производственного травматизма, развитие профессионально обусловленных заболеваний у специалистов железнодорожной отрасли / М.А. Черепанова // Наука и образование транспорту. 2018;(2):108-110.
5. Михина Т.В. Состояние производственного травматизма в горнодобывающей промышленности / Т.В. Михина // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2017; (11):192-199.
6. Артемьев В.Б. Производственная травма и производственный травматизм: явление и сущность, случайность и закономерность / В.Б. Артемьев, В.В. Лисовский, И.Л. Кравчук, А.В. Галкин, А.Ю. Перятинский // Уголь. 2020;(1130): 4-11.
7. Alessandro Marinaccio Nationwide epidemiological study for estimating the effect of extreme outdoor temperature on occupational injuries in Italy / Alessandro Marinaccio, Matteo Scortichini, Claudio Gariazzo, Antonio Leva, Michela Bonafede, Francesca K.de' Donato, Massimo Stafoggia, Giovanni Viegi, Paola Michelozzi // Environment International – 2019 – Volume 133 – Part A
8. D. De Merich Designing national systems to support the analysis and prevention of occupational fatal injuries: Evidence from Italy/ D.De Merich, M. G. Gnoni, A. Guglielmi, G. J. Micheli, G. Sala, F. Tornese, G. Vitrano // Safety Science – 2022 – Volume 147
9. Yoseph Merkeb Alamneh The prevalence of occupational injury and its associated factors in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis / Yoseph Merkeb Alamneh, Abriham Zegeye Wondifraw, Ayenew Negesse, Daniel Bekele Ketema, Tadesse Yirga Akalu // Journal of Occupational Medicine and Toxicology – 2020 – Volume 15
10. Кузнецова Е.А. Трансформация роли охраны труда в условиях глобализации экономики / Е.А. Кузнецова // Экономические отношения. 2020;10(3):743-766.
11. Muhammad Noman The Assessment of Occupational Injuries of Workers in Pakistan / Muhammad Noman, Nooreen Mujahid, Ambreen Fatima // Safety and Health at Work – 2021 – Volume 12 – Issue 4 – Pages 452-461

## REFERENCES

1. Vlasova O.V. Analysis of occupational injuries in Russia. Regional'nyj vestnik = Regional Bulletin. 2020;(44):90-92 (In Russ.).
2. Baryshev E.E. Features of occupational injuries in Russia / E.E. Baryshev, D.A. Malyh, G.V. Tjagunov, N.V. Jakshina. International Research Journal. 2020;(101):13-20 (In Russ.).
3. Moiseenko K.A. Industrial injuries in the electric power industry. Progressivnyye tehnologii i jekonomika v mashinostroenii = Progressive Technologies and Economics in Mechanical Engineering. 2019;134-136 (In Russ.).
4. Cherepanova M.A. Analysis of production factors that determine the level of occupational injuries, the development of professionally caused diseases among specialists of the railway industry. Nauka i obrazovanie transport = Science and education for transport. 2018;(2):108-110 (In Russ.).
5. Mihina T.V. The state of occupational injuries in the mining industry. Gornyj informacionno-analiticheskij bjulleten' = Mining information and analytical bulletin. 2017;(11):192-199 (In Russ.).
6. Artem'ev V.B. Occupational injury and occupational injury: Phenomenon and essence, randomness and regularity / V.B. Artem'ev, V.V. Lisovskij, I.L. Kravchuk, A.V. Galkin, A. Ju. Perjatinskij. Ugol' = Coal. 2020;(1130):4-11 (In Russ.).
7. Alessandro Marinaccio. Nationwide epidemiological study for estimating the effect of extreme outdoor temperature on occupational injuries in Italy / Alessandro Marinaccio, Matteo Scortichini, Claudio Gariazzo, Antonio Leva, Michela Bonafede, Francesca K.de' Donato, Massimo Stafoggia, Giovanni Viegi, Paola Michelozzi. Environment International. 2019;133. Part A
8. D. De Merich. Designing national systems to support the analysis and prevention of occupational fatal injuries: Evidence from Italy/ D.De Merich, M. G. Gnoni, A. Guglielmi, G. J. Micheli, G. Sala, F. Tornese, G. Vitrano. Safety Science. 2022;147.
9. Yoseph Merkeb Alamneh. The prevalence of occupational injury and its associated factors in Ethiopia: A systematic review and meta-analysis / Yoseph Merkeb Alamneh, Abriham Zegeye Wondifraw, Ayenew Negesse, Daniel Bekele Ketema, Tadesse Yirga Akalu. Journal of Occupational Medicine and Toxicology. 2020;15.
10. Kuznecova E.A. Transformation of the role of labor protection in the context of economic globalization. Jekonomicheskie otnoshenija = Journal of international economic affairs. 2020;10(3):743-766 (In Russ.).
11. Muhammad Noman. The Assessment of Occupational Injuries of Workers in Pakistan / Muhammad Noman, Nooreen Mujahid, Ambreen Fatima. Safety and Health at Work. 2021;12(4):452-461.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Арсений Владимирович Поляков** – аналитик центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Arsenii V. Polyakov** – Analyst, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
polyakov@vcot.info

Статья поступила в редакцию 26.12.2021; после рецензирования 08.01.2022, принята к публикации 11.01.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 26.12.2021; revised on 08.01.2022 and accepted for publication on 11.01.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-26-35

УДК: 331.4

JEL: J28

# ЛУЧШИЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ КАК ОСНОВА РЕФОРМИРОВАНИЯ ДЕЙСТВУЮЩИХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА

**А.И. Комин**Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0001-9449-4184>**АННОТАЦИЯ**

На сегодняшний день отношение к вопросам охраны труда претерпевает серьезную трансформацию: инженерные знания, знания в области производственной гигиены, знания в области поведенческой науки и управленческой науки начинают объединяться для создания комплексной системы обеспечения безопасности. В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 года № 833-р Минтрудом России реализуется комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни, включающих совершенствование механизмов предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; стимулирование работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников; мониторинговые мероприятия. Согласно пункту 11 данного распоряжения проводится сбор, анализ и распространение лучших корпоративных и региональных практик. В соответствии с этим **целью** работы является выявление и анализ существующих практик по улучшению производственной безопасности и охраны труда в организациях.

Актуальность и **научная новизна** работы заключается в том, что по представленным образцам лучших корпоративных практик можно сформировать рекомендации для внесения изменений в действующие нормативные правовые акты. В качестве **методологической основы** исследования был использован комплексный, статистический, математический и сравнительный анализ данных, полученных в ходе опроса организаций. **Результаты и выводы** работы заключаются в выявлении наиболее оптимальных мероприятий и рекомендации для внесения в действующие нормативные правовые акты.

**Ключевые слова:** охрана труда; производственная безопасность; риски; информатизация; работодатель; система управления охраной труда; СУОТ.

**Для цитирования:** Комин А.И. Лучшие корпоративные практики как основа реформирования действующих нормативных правовых актов в сфере производственной безопасности и охраны труда. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):26-35. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-26-35.

## ORIGINAL PAPER

# BEST CORPORATE PRACTICES AS THE BASIS FOR REFORMING THE EXISTING REGULATIONS IN THE SPHERE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

**A.I. Komin**All-Russian Scientific Research Institute of Labor, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-9449-4184>**ABSTRACT**

Today, attitudes towards occupational health and safety are undergoing a major transformation: engineering knowledge, industrial hygiene knowledge, knowledge of behavioral science and management science are beginning to come together to create an integrated safety system. In accordance with Decree of the Government of the Russian Federation No. 833-r dated April 26, 2019, the Ministry of Labor and Social Protection of Russia is implementing a set of measures to encourage employers and employees to improve working conditions and preserve the health of employees, as well as motivate citizens to lead a healthy lifestyle, including improving mechanisms for preventing industrial injuries and occupational morbidity; encouraging employers and employees to improve working conditions and preserve the health of employees; implementing monitoring activities. According to paragraph 11 of this decree, the collection, analysis and dissemination of the best corporate and regional practices are carried out. With regards to this, **the aim** of this study is to identify and analyze existing practices to improve occupational health and safety in organizations. The relevance and **scientific novelty** of the research lie in the fact that according to the presented samples of the best corporate practices, it is possible to form recommendations for making changes to the existing regulatory legal acts. A

comprehensive, statistical, mathematical and comparative analysis of the data obtained during the survey of organizations was used as a **methodological basis** of the study. **The results and conclusions** of the paper are to identify the most optimal measures and recommendations for introduction into the current regulatory legal acts.

**Keywords:** labor protection; industrial safety; risks; informatization; employer; occupational health and safety management system; OHSAS.

**For citation:** Komin A.I. Best corporate practices as the basis for reforming the existing regulations in the sphere of occupational health and safety. *Social and labor research*. 2022;46(1):26-35. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-26-35.

## ВВЕДЕНИЕ

Охрана труда перестает быть набором нормативных требований, которые необходимо соблюдать работодателям, выполнение которых в полном объеме требует значительных финансовых затрат. Охрана труда становится неотъемлемой частью развития любого предприятия и влияет на эффективность его работы [1].

Наряду с инструкциями и правилами о том, как защитить себя от изученных опасностей, у работников должно формироваться умение самостоятельно выявлять признаки новых опасностей, а у работодателей – формироваться система управления рисками, т. е. выявления опасностей, их оценки и выработки мер по снижению наиболее значимых рисков, связанных с этими опасностями. Это новая система, в которой основная роль отводится понимающим данные проблемы работодателям, компетентным специалистам по охране труда и заинтересованным в безопасности и участвующим в управлении охраной труда работникам [2].

Именно в этой парадигме на государственном уровне начинается переход от установления жестких обязательных для соблюдения требований к созданию на всех уровнях управления основ для формирования культуры безопасного труда, иными словами, осознанного отношения к безопасности на основе знаний и навыков по управлению рисками [3].

Одним из основных инструментов такого перехода является сбор, обобщение и распространение передового опыта или лучших практик, внедренных на российских предприятиях и показавших свою эффективность.

Действенным рычагом стимулирования работодателей к улучшению условий труда является внедрение систем управления безопасностью и охраной труда, включающих разработку и реализацию программ по улучшению условий труда [4].

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 г. № 833-р утвержден комплекс мероприятий по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда. При этом финансирование осуществляется за счет внутренних ресурсов компании.

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» сформирован список лучших из них.

В соответствии с пунктом 11 распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 апреля 2019 года № 833-р специалистами Минтруда России и ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России был проведен опрос – анкетирование, в котором приняли участие организации различных видов экономических деятельностей (ВЭД).

Архитектуру анкетирования составляли вопросы финансирования, человеческого капитала, документооборота, укрепления здоровья, информатизации, рисков и лидерства. Опрос проводился в формате выбора ответа из перечня, сформированного на основе проведенных ранее опросов и отчетов, а также информации, полученной из открытых источников.

По результатам опроса было выявлено, что более половины организаций, принявших участие в анкетировании, относятся к категории обрабатывающих производств (51%), вносящих самый большой вклад в производственный травматизм. По данным Росстата в 2019 г. по этому виду экономической деятельности он составил 34,4% от общего числа пострадавших (рис. 1).

Второе место у организаций, относящихся к профессиональной, научной и технической ВЭД (24%). Остальные виды экономической деятельности представлены от одной до шести организациями.

По количеству работников преобладают организации, персонал которых составляет более 1000 человек (55%). Далее следуют организации с численностью от 300 до 500 человек (12%) и от 700 до 1000 человек (12%). На последнем месте – организации, где работают менее 100 человек (4%) (рис. 2).

В опросе, как правило, принимали специалисты по охране труда, промышленной безопасности и экологии (59,8%), которые и заполняли разосланные анкеты. Доля высшего руководства, участвующего в анкетировании, составляет всего 3,9% (рис. 3).



Рис. 1 / Fig. 1. Распределение организаций по видам экономической деятельности / Distribution of organizations by type of economic activity  
 Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

**МОТИВАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТЬЮ И ОХРАНОЙ ТРУДА**

Основной причиной для принятия решения о внедрении системы управления безопасностью и охраной труда (СУОТ) является необходимость соблюдения государственных и международных норм и требований (90%). По требованию заказчиков СУОТ внедряется в 9% случаев, в результате крупной аварии или происшествия – в 1% (рис. 4).

Промежутки времени, через которые можно оценить эффективность инноваций и инвестиций в безопасность, представлены на рис. 5. Как следует из диаграммы, оптимальным временным интервалом для оценки эффективности являются 3 года (48%).

В отличие от других вопросов анкетирования на вопрос, какие проблемы, связанные с внедрением системы управления безопасностью и охраной труда, наиболее сложные и часто встречающиеся, организации отвечали не по предоставленному типовому списку ответов, а каждая в соответствии со сложившейся практикой. Поэтому ответы были структурированы и выделен перечень основных проблем, который можно разделить на 6 категорий: финансовые, организационные, технические, недостаток квалифицированного персонала, сопротивление и другое [5]:

**Финансовые:**

- недостаток финансирования ограниченный бюджет;

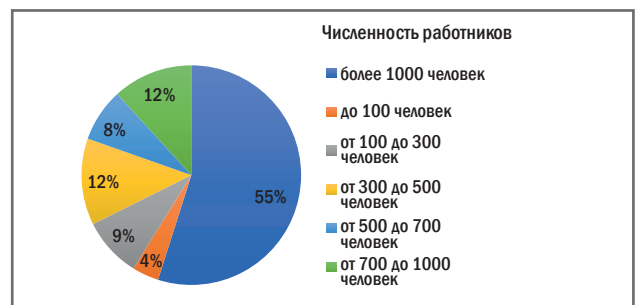


Рис. 2 / Fig. 2. Численность работников в организации / Number of employees in the organization  
 Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

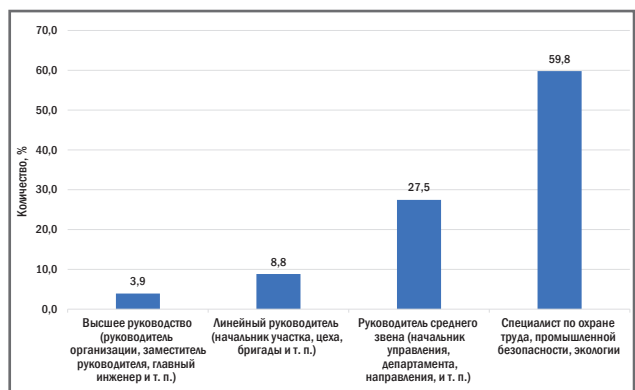


Рис. 3 / Fig. 3. Должность заполняющего анкету / Position of the person completing the questionnaire  
 Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

- средства, выделяемые на обеспечение безопасности, направляются только для удовлетворения требований законодательства.
- Технические:**
- большой объем разрабатываемой документации;





Рис. 4 / Fig. 4. Причины внедрения системы управления охраной / Reasons for implementing an occupational health and safety management system

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

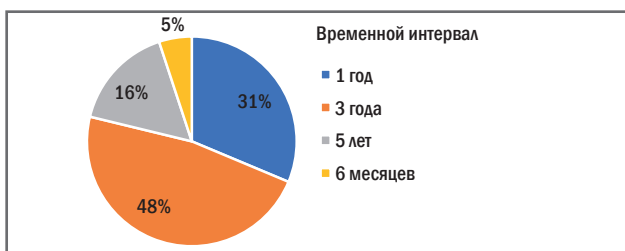


Рис. 5 / Fig. 5. Временной интервал, необходимый для оценки эффективности инноваций и инвестиций в безопасность / The time interval required to evaluate the effectiveness of innovations and investments in occupational health and safety

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

- устаревшее оборудование;
- отсутствие на данный момент информационной системы, включающей в себя возможность мониторинга данных в режиме реального времени в области ОТ, ПБ и ООС.

#### Сопротивление персонала:

- работники не считают первостепенными вопросы охраны труда;
- отсутствие желания быть ответственными за выполнение мероприятий СУОТ;
- рабочий персонал компании в основном является возрастным, что говорит об устоявшемся «советском» менталитете. Фразу «а мы всегда так делали» использует каждый второй работник;
- встречается формальный подход в работе линейных руководителей в области ОТ, ПБ и ООС, отсутствует желание линейных руководителей участвовать в процессе улучшения системы управления безопасностью и охраной труда, работа ведется только после постановки конкретных задач или предъявления несоответствий.

#### Организационные:

- сотрудникам в подразделениях иногда сложно выделить необходимое время для работы с профессиональными рисками;
- применение системы электронных торгов, договоров, морально и физически устаревших компьютеров увеличивает время на исполнение процедур СУОТ. Выполнение этой работы занимает много времени. По факту один специалист ОТ занимается только этой работой;

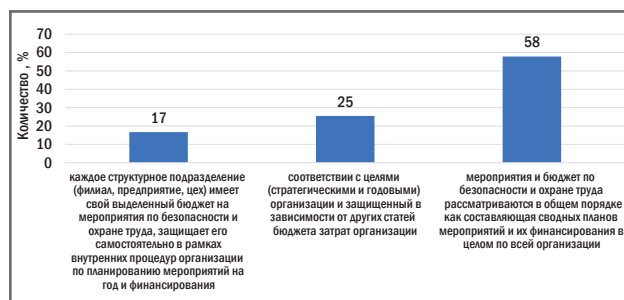


Рис. 6 / Fig. 6. Принципы финансирования целевых мероприятий по производственной безопасности и охране труда / Principles of financing targeted measures for labor protection and industrial safety

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

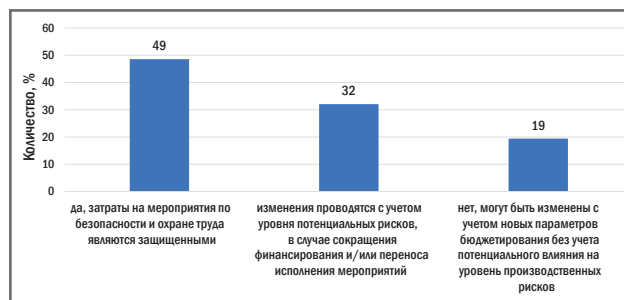


Рис. 7 / Fig. 7. Защищенность статьи затрат на мероприятия по охране труда / Security of the costs for labor protection measures

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

- необходимость интеграции СУ ПБ, ОТ и ОС в единую систему;
- недостаточный контроль за соблюдением требований охраны труда со стороны непосредственных руководителей;
- нехватка информативной базы.

#### Недостаток квалифицированного персонала:

- недокомплектованность штата;
- необходимость обучения персонала по OHSAS 18001/ISO 45001;
- отсутствие на предприятиях молодых специалистов, которые с интересом и полной самоотдачей готовы совершенствовать систему управления безопасностью и охраной труда;
- дефицит грамотных специалистов по охране труда.

#### Другое:

- необходимость дополнительного обучения персонала при внедрении новых нормативный правовых актов (НПА);
- необходимость неоднократного разъяснения персоналу требований СУ.

### ПРИНЦИПЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ЦЕЛЕВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА

Более половины организаций (58%), отвечая на вопросы о финансах, рассматривают мероприятия и бюджет по производственной безопас-

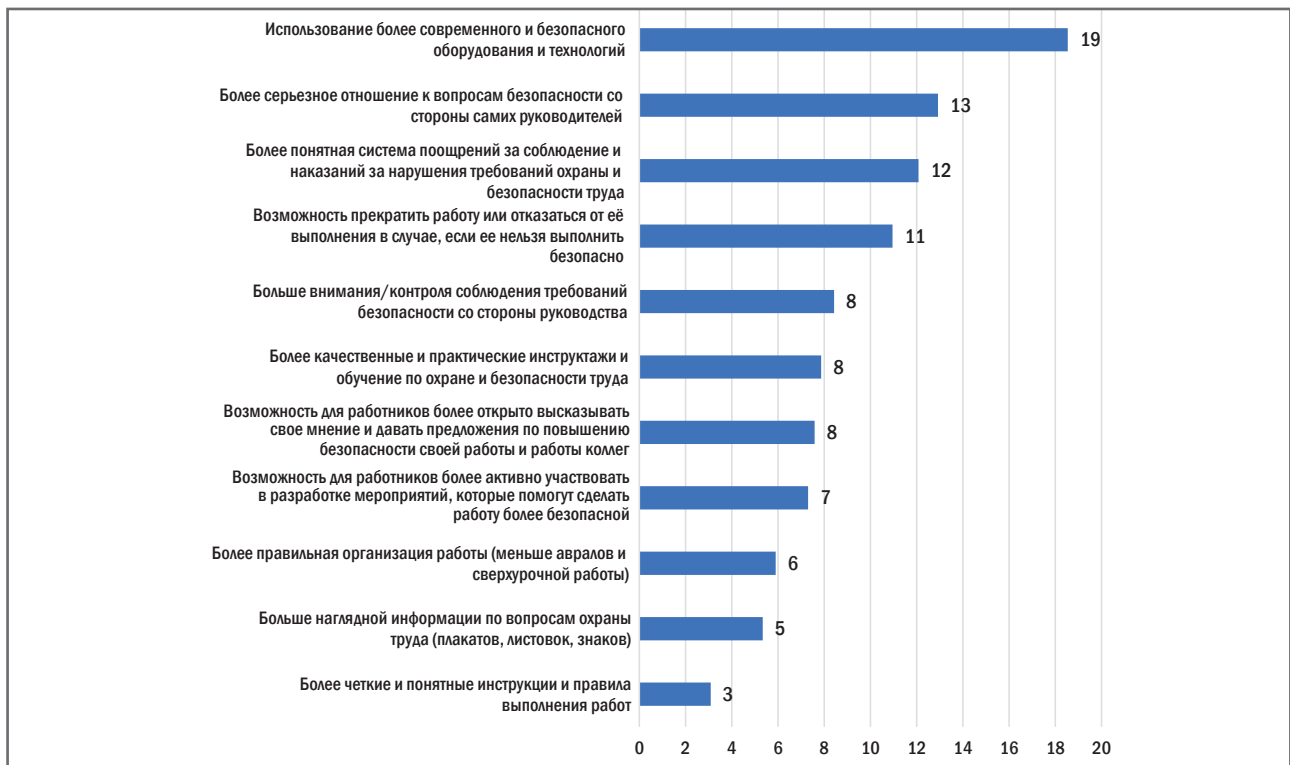


Рис. 8 / Fig. 8. Рейтинг важности мер по повышению безопасности работы / Rating of the importance of measures to improve work safety  
 Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ности и охране труда как неотъемлемую часть сводных планов мероприятий и финансирования организации в целом. Поэтому при изменении параметров бюджетирования (сокращении) в большинстве компаний (49 %) затраты на мероприятия по охране труда остаются защищенными (рис. 6, 7).

#### ПОВЫШЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТ

Анализ результатов обработки ответов показал, что одним из основных методов повышения безопасной работы является использование современного и безопасного оборудования и технологий (19%). Далее следует более серьезное отношение к вопросам безопасности со стороны руководителей (13%). Увеличение количества наглядной информации по вопросам охраны труда (плакаты, листовки, знаки) были отмечены 5% организаций, а более четкие и понятные инструкции и правила выполнения работ – только 3% (рис. 8).

В 79% организаций структура службы охраны труда учитывает численность работников и количество объектов. При этом организации, выбравшие ответ «да», в 64% из 79% являются обрабатывающими производствами. Около 12% организаций из 20%, выбравшие ответ «нет», занимаются профессиональной, научной и технической деятельностью (рис. 9).

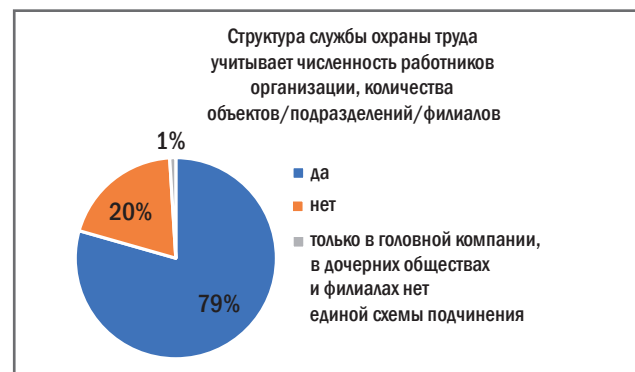


Рис. 9 / Fig. 9. Результаты опроса по вопросу учета численности работников организации, количества объектов/подразделений/филиалов при формировании службы охраны труда / Headcount survey results of the organization, the number of facilities/divisions/branches in the formation of the labor protection service  
 Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Полученные ответы на проведенный опрос по теме «Важность демонстрации лидерства руководства в вопросах безопасности» оценивались по 10-балльной шкале. Выяснилось, что наиболее популярными практиками для 49% организаций в «1 из 10-балльной шкалы» является личный пример руководства компании по соблюдению требований безопасности, а также участие руководства компании в проведении аудитов безопасности. Данная практика заняла первую позицию у 24% опрошенных организаций в «9 из 10 балльной шкалы» и у 16% организаций – в «10 из 10 балльной шкалы». Значимость данного меро-

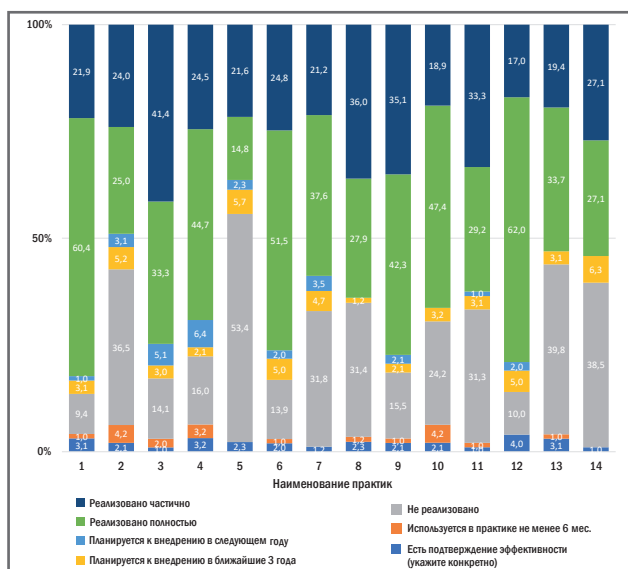


Рис. 10 / Fig. 10. Практики укрепления здоровья / Health promotion practices

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

приятя показывает, что работодатель вовлечен в вопросы, касающиеся охраны труда, поскольку не желает нести финансовые, трудовые и другие потери, поэтому активно принимает участие в обсуждениях и распределении средств на трудово-охранные мероприятия.

Для приобщения работников к здоровому образу жизни, с целью поддержания их здоровья, в организациях проводятся немало оздоровительных мероприятий (рис. 10). Но поскольку ни одна из организаций не ответила полностью на вопросы анкеты, то далее каждое из них (мероприятий) будет анализироваться более детально (табл. 2).

Коллективные спортивные мероприятия (командные соревнования по футболу, волейболу и т. п) являются наиболее популярной оздоровительной практикой для 60,4% организаций. Однако в 39,8% организаций не созданы и не развиваются физкультурно-спортивные клубы, призванные привлекать людей к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

### ИНФОРМАТИЗАЦИЯ И РИСКИ

Переход от соблюдения установленных на государственном уровне требований в области обеспечения безопасности к оценке и управлению профессиональными рисками является основным направлением государственного реформирования управления охраной труда<sup>1</sup>. Одни и те же виды работ и производственные процессы могут осуществляться на разных предприятиях

<sup>1</sup> Оценка и управление профессиональными рисками [Электронный ресурс] URL : <https://eisot.rosmintrud.ru/otsenka-i-upravlenie-professionalnymi-riskami>

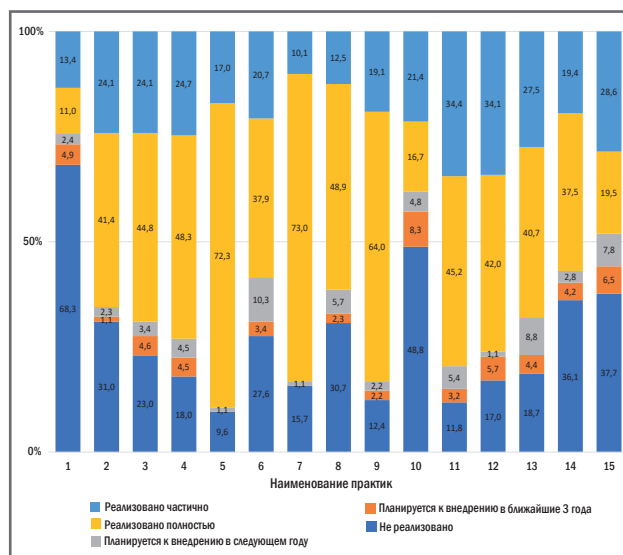


Рис. 11 / Fig. 11. Практики по оценке и снижению рисков, примененные в организации / Risk assessment and mitigation practices applied in the organization

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

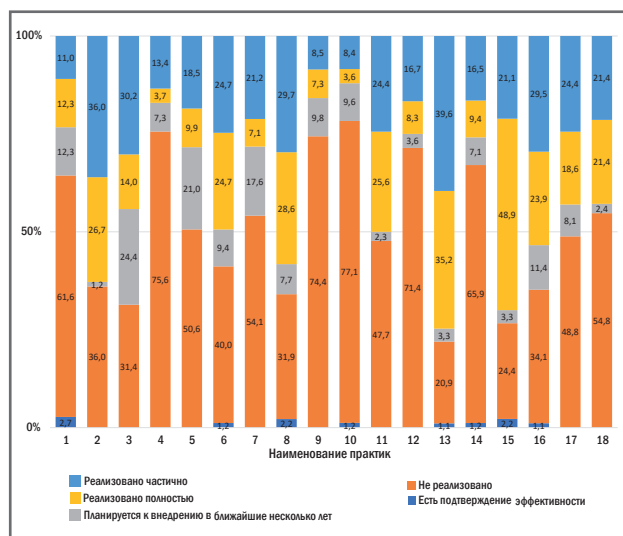


Рис. 12 / Fig. 12. Практики по информатизации, примененные в организации / Informatization practices applied in the organization

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

по-разному, в зависимости от используемого оборудования и иных причин социально-экономического и географического характера.

Индивидуальный подход работодателей к идентификации присущих именно его предприятию опасностей, а также участие в этом процессе самих работников, их информированность о существующих на их рабочих местах рисках также являются важнейшими инструментами повышения безопасности работы предприятий [6].

Выявление новых опасностей и управление наиболее значимыми рисками, в отличие от той же специальной оценки условий труда (проводимой раз в 5 лет сторонними организациями), направлены не на компенсацию работникам

Результаты опроса по вопросу реализации практик укрепления здоровья работников / Results of a survey on the implementation of health promotion practices for employees

Показатели / Indicators	Практики: / Practices:													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Распределение ответов, %													
Есть подтверждение эффективности	3,1	2,1	1,0	3,2	2,1	2,1	1,0	2,3	2,0	1,2	2,3	4	3,1	1,0
Используется в практике не менее 6 мес.	1,0	4,2	2,0	3,2	1,0	4,2	1,0	53,4	1,0	31,8	1,2	10	1,0	38,5
Не реализовано	9,4	36,4	14,1	16,0	15,5	24,2	31,3	5,6	13,9	4,7	31,4	5	39,8	6,3
Планируется к внедрению в ближайшие 3 года	3,1	5,2	3,0	2,1	2,1	3,2	3,1	2,3	5,0	3,5	1,2	2	3,1	27,1
Планируется к внедрению в следующем году	1,0	3,1	5,1	6,4	2,1	47,4	1,0	14,8	2,0	37,6	27,9	62	33,7	27,1
Реализовано полностью	60,4	25,0	33,3	44,7	42,3	18,9	29,2	21,36	51,5	21,2	36,0	17	19,4	1,0
Реализовано частично	21,9	24,0	41,4	24,5	35,1	2,1	33,3	2,3	24,8	1,2	2,3	4	3,1	38,5
1 – Коллективные спортивные мероприятия (командные соревнования по футболу, волейболу и т. п.); 2 – Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; 3 – Мероприятия по борьбе с курением; 4 – Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя; 5 – Организация комнат отдыха; 6 – Организация пунктов здорового питания для работников предприятия; 7 – Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; 8 – Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом на работе; 9 – Мероприятия, направленные на общее укрепление здоровья работников и повышение двигательной активности (занятия в тренажерных залах, посещение бассейна, забег и кроссы и т. п.); 10 – Мероприятия, направленные на профилактику конкретных профессиональных заболеваний, связанных со спецификой экономической деятельности предприятия; 11 – Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; 12 – Санаторно-курортное лечение; 13 – Создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы; 14 – Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом														

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

вреда, причиняемого наличием на их рабочих местах вредных производственных факторов, а на предупреждение причинения ущерба их жизни и здоровью на ежедневной основе, выявление вновь возникающих опасностей самими работниками<sup>2</sup>.

Существует много методов оценки рисков. Работодатель вправе выбрать тот метод, который максимально соответствует его потребностям. В такой ситуации основной задачей на государственном уровне представляется оказание работодателям методической помощи при выборе наиболее адекватного метода оценки уровня риска путем разработки методических рекомендаций [7]. На диаграмме, представленной на рис. 11, показано распределение ответов организаций на применяемые практики по рискам. На горизонтальной оси представлен перечень используемых практик. По вертикальной оси – процентное соотношение предлагаемых ответов на вопрос.

Доля организаций, полностью реализовавших мероприятия, варьируется от 11 % (внедрение практик проведения оценки рисков по методикам HAZOP/HAZID) до 64,1 % (проведение независимого аудита системы управления безопасностью и охраны труда (в целом или по ее элементам) силами работников организации).

<sup>2</sup> OIRA: free and simple tools for a straightforward risk assessment process [Электронный ресурс] URL : <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/oiraproject.eu/en>

Внедрение и развитие системы цифрового управления в области охраны и безопасности труда имеет высокий потенциал для создания в масштабах страны единой систем управления, учета и анализа данных, необходимых для принятия управленческих решений по совершенствованию управления охраной труда от высшего уровня в виде государственного управления (Правительство, Министерство труда) до ведомственных и бюджетных государственных организаций, региональных и муниципальных органов власти, на всех уровнях бизнеса – крупном, среднем и малом [8].

Развитие цифровой (электронной) системы по управлению охраной труда согласуется с государственной Программой «Цифровая экономика Российской Федерации» и некоторыми ее направлениями, целями и задачами по созданию необходимых правовых, технических, организационных и финансовых условий для развития цифровой экономики в России и ее интеграции в пространство цифровой экономики государств [9].

Доля организаций, внедривших все виды практик, представленных в табл. 4, варьируется от 9,4 % (системы виртуальной и дополненной реальности для проведения обучения на тренажерах, инструктажей и т. д.) до 48,9 % (системы контроля на транспортных средствах – контроль поведения водителя и соблюдения параметров скорости и маршрутов движения). Наивысший



Таблица 2 / Table 2

Результаты опроса по вопросу реализации применяемых в организации практик оценки рисков и их снижения / Results of a survey on the implementation of risk assessment and mitigation practices used in the organization

Показатели / Indicators	Практики: / Practices:														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Распределение ответов, %															
Не реализовано	68,3	31,0	23,0	18,0	9,6	27,6	15,7	30,7	12,4	48,8	11,8	17,0	18,7	36,1	37,7
Планируется к внедрению в ближайшие 3 года	4,9	1,2	4,6	4,5	1,1	3,4	1,1	2,3	2,2	8,3	3,2	5,7	4,4	4,2	6,5
Планируется к внедрению в следующем году	2,4	2,3	3,4	4,5	72,3	10,3	73,0	5,7	2,2	4,8	5,4	1,2	8,8	2,8	7,8
Реализовано полностью	11,0	41,4	44,8	48,3	17,0	38,0	10,2	48,8	64,1	16,7	45,2	42,0	40,6	37,5	19,5
Реализовано частично	13,4	24,1	24,2	24,7	9,6	20,7	15,7	12,5	19,1	21,4	34,4	34,1	27,5	19,4	28,5
1 – Внедрение практик проведения оценки рисков по методикам HAZOP/HAZID; 2 – Внутренняя процедура, определяющая порядок экономического расчета прямых и косвенных потерь/убытков от происшествий; 3 – Единая система управления и развития подрядных организаций по безопасности и охране труда на всех этапах выполнения работ; 4 – Оценка рисков безопасности и охраны труда при проектировании и реализации новых проектов; 5 – Практика остановки небезопасных работ до устранения выявленных нарушений; 6 – Применение карт анализа производственных и профессиональных рисков и оценка их влияния на операционные риски; 7 – Проведение внутренних расследований с определением корневых причин происшествий; 8 – Проведение независимого аудита системы управления безопасностью и охраны труда (в целом или по ее элементам) с приглашением внешних профессиональных/отраслевых экспертов; 9 – Проведение независимого аудита системы управления безопасностью и охраны труда (в целом или по ее элементам) силами работников организации; 10 – Программа по оценке человеческого фактора (здоровье и психоэмоциональное состояние) и рисков его совокупного влияния на производственные процессы на ответственных участках/оборудовании; 11 – Риск-ориентированный подход при разработке мероприятий по безопасности и охране труда, направленный на минимизацию потенциального ущерба; 12 – Риск-ориентированный подход при утверждении бюджетов текущих и капитальных затрат; 13 – Сводный реестр всех видов рисков с проекцией на производственные участки и виды производственных операций (картирование рисков); 14 – Система управления операционной эффективностью, включающая направления управления безопасностью и охраны труда; 15 – Управление безопасностью производственных процессов (Process Safety Management).															

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

показатель подтверждения эффективности составляет 75,6% (датчики дистанционной оценки параметров условий труда на рабочих местах (для класса условий 3) при полной реализации в 14,4% организаций. Самой невостребованной практикой являются «мобильные приложения для оценки рисков на рабочем месте и оперативного информирования о нарушениях» с долей организаций 77,2%, в связи со сложной технической реализацией (рис. 12).

## ВЫВОДЫ

Основу экономического благополучия любого предприятия составляет труд работника, поэтому регулирование социально – трудовых отношений во всех сферах трудовой деятельности, в том числе в охране труда, является эффективным элементом управления производством [10]. Важнейшим показателем эффективного использования труда является его производительность. В процессе труда на здоровье и работоспособность человека воздействуют различные факторы, которые определяют то, или иное состояние условий труда. Из множества факторов можно выделить:

- Технические;
- Эргономические;
- Санитарно-гигиенические;
- Психофизические;
- Социально-бытовые;
- Природно-климатические;
- Экономические.

На некоторых производствах есть опасные и вредные производственные факторы, воздействия которых приводит к травме, заболеванию или общему снижению работоспособности работника. Благоприятные условия труда повышают его качества, содействуют росту производительности труда, определяя тем самым социально-экономическое значение охраны труда.

Как показал анализ результатов опроса, при рассмотрении проблем, связанных с внедрением системы управления безопасностью и охраной труда, наиболее актуальной и значимой является финансовая. Поэтому мы полагаем, что было бы целесообразно включить затраты на модернизацию оборудования, обучение нового персонала, повышение квалификации персонала в перечень мероприятий, финансируемых за счет средств фонда социального страхования (ФСС).

В блоке «финансирование» больше половины организаций согласилось с тем, что вопросы, касающиеся охраны труда и безопасности, рассматриваются с той же степенью важности, как и другие. Сегодня можно констатировать: принимаемые на государственном уровне меры помогают работодателю прийти к пониманию важности вопросов охраны и безопасности труда, которые являются такими же необходимыми элементами производственного процесса, как управление, финансы, оборудование и т.д. Немалый вклад в эту просветительскую деятельность внес процесс присоединения России к

Результаты опроса по вопросу практик информатизации, применяемых в организации / Results of the survey on the issue of informatization practices used in the organization

Показатели / Indicators	Практики: / Practices:																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Распределение ответов, %																		
Есть подтверждение эффективности (через показатели или оценку вышестоящего руководителя)	2,8	36,0	31,4	75,6	50,6	1,2	54,1	2,2	74,4	1,2	47,7	71,4	1,1	1,2	2,2	1,1	48,8	54,8
Не реализовано	61,6	1,2	24,4	7,3	21,0	40,0	17,6	31,8	9,8	77,2	2,3	3,6	20,9	65,9	24,4	34,1	8,2	2,4
Планируется к внедрению в ближайшие несколько лет	12,3	26,7	14,0	3,7	9,9	9,4	7,1	7,7	7,3	9,6	25,6	8,3	3,3	7,0	3,4	11,4	18,6	21,4
Реализовано полностью	12,3	36,1	30,2	13,4	18,5	24,7	21,2	28,6	8,5	3,6	24,4	16,7	35,2	9,4	48,9	23,9	24,4	21,4
Реализовано частично	11,0	36,0	31,4	75,6	50,6	24,7	54,1	29,7	74,4	8,4	47,7	71,4	39,6	16,5	21,1	29,5	48,8	54,8
1 – ERP-система организации имеет профильный модуль/блок по охране труда и здоровья; 2 – Автоматизированные системы контроля состояния здоровья работников (давление, пары алкоголя, температура тела); 3 – Автоматизированы администрирование, сбор, обработка и анализ статистических данных по оценке происшествий, профессиональных рисков, условий труда, по заболеваемости и медицинским осмотрам; 4 – Датчики дистанционной оценки параметров условий труда на рабочих местах (для класса условий 3); 5 – Единая информационная система (программа) по производственным и профессиональным рискам с возможностью проведения аналитики и построения прогнозных моделей; 6 – Единый информационный портал (внутренняя интранет-сеть) по безопасности и охране труда; 7 – Используются цифровые системы контроля за безопасностью и условиями труда, состоянием здоровья работников на опасных участках; 8 – Используются цифровые системы обучения и контроля знаний по охране и безопасности труда; 9 – Мобильные приложения для информирования работников о правилах и мерах безопасности на рабочем месте; 10 – Мобильные приложения для оценки рисков на рабочем месте и оперативного информирования о нарушениях; 11 – Раздел по безопасности и охране труда на внешней интернет-странице организации с регулярной публикацией профильной информации; 12 – Система для проведения медицинских консультаций на удаленных объектах (телемедицина); 13 – Система видео наблюдений на опасных производственных участках; 14 – Системы виртуальной и дополненной реальности для проведения обучения на тренажерах, инструктажей и т. д.; 15 – Системы контроля на транспортных средствах – контроль поведения водителя и соблюдения параметров скорости и маршрутов движения; 16 – Системы мониторинга нахождения работников на производственной площадке и разграничение прав доступа в опасной зоне; 17 – Телеметрические датчики параметров на опасных производственных объектах; 18 – Цифровая платформа обратной связи (онлайн опросы, информирование сотрудников и т. п.).																		

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

программе нулевого травматизма и запуск общественно-просветительской кампании «Здоровье. Ответственность. Труд», где популяризируются вопросы охраны труда и формируется культура безопасности.

Поскольку более половины респондентов – представителей обрабатывающих производств (лидеров по общему и смертельному травматизму) ответило, что наиболее преимущественным решением для повышения безопасности является модернизация и закупка современного оборудования, это является дополнительным аргументом для государственной финансовой поддержки этой сферы, в том числе за счет средств ФСС.

Анализируя вопросы, связанные с привязкой численности работников, количеством объектов/подразделений/филиалов организации с необходимостью формирования и определения числа персонала службы охраны труда, можно сделать вывод, что при создании трудоохранных служб на производственных предприятиях данные показатели обязательно учитываются, в то же время в бюджетном секторе численность персонала в качестве предлога для формирования такой службы во внимание не принимается.

Однако, если рассматривать травматизм в медицине и социальной деятельности, то с каждым годом его уровень растет. Поэтому профильным министерствам необходимо учитывать вновь

принятые рекомендации Минтруда РФ по расчету численности службы охраны труда.

В качестве мероприятий для блока «укрепление здоровья» были выбраны мероприятия из типового перечня Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков». Все эти мероприятия, в том числе спортивно-массовые могут быть реализованы за счет себестоимости. При этом одной из наименее популярных практик является ГТО, хотя она обязательна только для государственных служащих (Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)») и организуется за счет государственных средств.

Что касается таких мер как борьба с курением и алкоголем, организация комнат отдыха, то для их реализации предлагается также использовать средства ФСС.

В связи с тем, что в опросе принимали участие представители различных ВЭД, конкретные методы при рассмотрении вопросов, связанных с определением рисков, сильно различаются, поскольку каждое предприятие выбирает для себя оптимальное решение. Однако существуют и дру-

гие, универсальные способы решения проблем, например, внутренний аудит, который проводится силами самой организации. Как показали результаты опроса, данный метод является весьма эффективным, как и другие механизмы само-

проверки и самоконтроля, которые, напомним, регулируются Федеральным законом «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 № 248-ФЗ.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гаврилин И.И., Савченко А.А. Технические науки в системе управления охраной труда как инструмент для повышения эффективности // Инновационная траектория развития современной науки: становление, развитие, прогнозы - сборник статей 6 международной научно-практической конференции. Петрозаводск, 2021; 75–81.
2. Zina Mantashyan Ghandilyan Creating safety culture through the system of notification and analysis of incidents / Zina Mantashyan Ghandilyan, Araceli Rodríguez Morillo, David García Bernal, Patricia Ramos Curado, Fernando Caba Barrientos, Mercedes Echevarría Moreno // Trends in Anaesthesia and Critical Care – 2018 – Volume 23
3. Пшеничная Д.С. Исследование и анализ СУОТ на предприятии / Д.С. Пшеничная, Ю.В. Сивков // Академический журнал Западной Сибири. 2021; 4(93(17)):25-273.
4. Туркина К.А., Волжанкина О.В. Разработка мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте // альманах научных работ молодых ученых университета ИТМО 47 научной и учебно-методической конференции университета ИТМО. 2018;188–190.
5. Бурмантова А.А. Система управления безопасностью труда и здоровья персонала организации / А.А. Бурмантова // Сборник статей магистрантов ММА - 2020. 2020; 63-67.
6. Королева Г.А. Риск-ориентированный подход к внутреннему аудиту: опыт и проблемы / Г.А. Королева, М.А. Морозова // Вестник тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2019;(3):16-23.
7. Новиков А.Е. Анализ методов оценки рисков / А.Е. Новиков // Innovation-2020. 2020;212-216.
8. Хрипунова М.Б. Эпоха цифровой экономики: цифровое образование как неотъемлемая часть цифровизации экономики / М.Б. Хрипунова, П.О. Литвин, И.В. Головинская // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019;3(14):159-164.
9. А.А. Короткий, О.А. Бахтеев, С.С. Костюков. Повышение безопасности внутривозводского и служебного автомобильного и электротранспорта путем внедрения современных цифровых устройств // Безопасность техногенных и природных систем 2021;(1):2–9.
10. Сорокин В.В. Роль службы охраны труда в формировании стратегии обеспечения безопасных условий труда на предприятии / В.В. Сорокин // Актуальные научные исследования в современном мире. 2017;(26):34–40.

#### REFERENCES

1. Gavrilin I.I., Savchenko A.A. Technical sciences in the system of labor protection management as a tool for improving efficiency. Innovative trajectory of the development of modern science: formation, development, forecasts - a collection of articles of the 6th international scientific and practical conference. Petrozavodsk; 2021;75–81. (In Russ.).
2. Zina Mantashyan Ghandilyan Creating safety culture through the system of notification and analysis of incidents. Zina Mantashyan Ghandilyan, Araceli Rodríguez Morillo, David García Bernal, Patricia Ramos Curado, Fernando Caba Barrientos, Mercedes Echevarría Moreno. Trends in Anaesthesia and Critical Care. 2018;23.
3. Pshenichnaja, D.S. Research and analysis of occupational health and safety. D.S. Pshenichnaja, Ju.V. Sivkov. Akademicheskij zhurnal Zapadnoj Sibiri = Academic Journal of Western Siberia. 2021;17(4(93)):25-273. (In Russ.).
4. Turkina K.A., Volzhankina O.V. Development of measures to improve working conditions at the workplace // Almanac of scientific works of young scientists of the ITMO University 47 scientific and educational conference of the ITMO University. 2018;188–190. (In Russ.).
5. Burmantova A.A. The system of management of labor safety and health of personnel of the organization. Collection of articles of MMA undergraduates. 2020;63-67. (In Russ.).
6. Koroleva G.A. Risk-oriented approach to internal audit: Experience and problems. Vestnik tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Jekonomika i upravlenie = Bulletin of the Tver State University. Series: Economics and Management. 2019;(3):16-23. (In Russ.).
7. Novikov A.E. Analysis of risk assessment methods. Innovation. 2020;12-216. (In Russ.).
8. Hripunova M.B. The era of the digital economy: digital education as an integral part of the digitalization of the economy. Jekonomika i upravlenie: problemy, reshenija = Economics and Management: Problems, Solutions. 2019;14(3):159-164. (In Russ.).
9. Korotkij A.A. Bahteev O.A., Kostjukov S.S. Improving the safety of intra-factory and service automobile and electric transport through the introduction of modern digital devices. Bezopasnost' tehnogennyh i prirodnyh system = Safety of Technogenic and Natural Systems. 2021;(1):2–9. (In Russ.).
10. Sorokin V.V. The role of the labor protection service in the formation of a strategy for ensuring safe working conditions at the enterprise. Aktual'nye nauchnye issledovanija v sovremennom mire =Actual scientific research in the modern world. 2017;(26):34–40. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Алексей Игоревич Комин** – аналитик центра исследований охраны труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

**Aleksey I. Komin** – Analyst, Labor Protection Research Center, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia

ai\_komin@vcot.info

Статья поступила в редакцию 26.12.2021; после рецензирования 08.01.2022, принята к публикации 11.01.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 26.12.2021; revised on 08.01.2022 and accepted for publication on 11.01.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-36-54

УДК: 331.5.024.5

JEL: J21, J48

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ  
В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДАВ.В. Аранжин<sup>а</sup>, Е.В. Нехода<sup>б</sup>

ФГОУВО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», Томск, Россия

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-0908-4066>, <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2250-6905>

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступает политика эффективной занятости в условиях растущей изменчивости рынка труда и гетерогенности рабочей силы.

**Целью** работы является определение ключевых направлений разработки и реализации политики эффективной занятости в условиях цифровой трансформации и меняющегося рынка труда, а также выявление факторов, оказывающих как положительное, так и негативное влияние на ее результативность. **Актуальность** исследования обусловлена растущей нестабильностью экономики в целом, рынка труда и сферы занятости, связанными с активным распространением технологий четвертой промышленной революции во все сферы общественной жизни, демографическими трендами, связанными с ростом продолжительности жизни, старением населения и усилением миграционных процессов, а также сложностью в достижении достойного труда и эффективной занятости ввиду традиционности и ограниченности мер и мероприятий современной политики занятости несмотря на растущую нестабильность и изменчивость среды. **Научная новизна** состоит в определении ключевых факторов, условий, принципов и направлений современной политики эффективной занятости. **Методами** исследования выступают: индукция, дедукция, исторический анализ, сравнительный анализ, анализ, синтез. В ходе исследования авторы получили следующие **результаты**: определены ключевые факторы, способствующие и препятствующие достижению политики эффективной занятости; систематизация существующих и выделение новых направлений политики эффективной занятости, условий реализации каждого направления; формировании рекомендаций по разработке и реализации политики в сфере занятости в современных условиях с учетом выделенных направлений, принципов и условий достижения; аргументирована необходимость активного развития новых форм занятости, реализации и защиты прав и гарантий работников, а также необходимость использования персонифицированного подхода, в том числе учитывающего поколенческие различия работников. Авторы делают **вывод** о сложности и многообразии политики в сфере занятости и наличии тесной связи с другими направлениями развития общества. В целях повышения ее результативности важно развивать все направления, формировать общее видение большинства стейкхолдеров, регулярно осуществлять прогнозирование и поиск новых возможностей развития рынка труда и занятости.

**Ключевые слова:** достойный труд; эффективная занятость; политика эффективной занятости; цифровая трансформация; факторы политики эффективной занятости; гибкая занятость; многопоколенные работники.

**Для цитирования:** Аранжин В.В., Нехода Е.В. Формирование политики эффективной занятости в условиях трансформации рынка труда. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):36-54. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-36-54.

## ORIGINAL PAPER

FORMATION OF EFFECTIVE EMPLOYMENT POLICY  
IN THE CONDITIONS OF LABOR MARKET  
TRANSFORMATIONV.V. Aranzhin<sup>а</sup>, E.V. Nekhoda<sup>б</sup>

Federal State Educational Institution "National Research Tomsk State University", Tomsk, Russia

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-0908-4066>, <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2250-6905>

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the policy of effective employment in the context of the growing volatility of the labor market and the heterogeneity of the labor force. **The aim** of the article is to identify key areas for the development and implementation of an effective employment policy in the context of digital transformation and a changing labor market, as well as to identify factors that have both a positive and negative impact on its effectiveness. **The relevance** of the study is due to the growing instability of the economy, the labor market, and the employment sector, associated with the active spread of technologies of the fourth industrial revolution in all spheres of public life, demographic trends associated with an increase in life expectancy, population aging and increased migration processes, and also the difficulty in achieving decent work and effective employment due to the traditional nature and limitations of the measures and activities of modern employment policy, despite the growing instability and variability of the environment. **The scientific novelty** consists in determining the key factors, conditions, principles, and directions of the modern effective employment policy. The research **methods** are induction, deduction, historical analysis, comparative analysis,



analysis, synthesis. In the course of the study, the authors obtained the following **results**: the key factors contributing to and hindering the achievement of an effective employment policy were identified; systematization of existing and identification of new areas of effective employment policy, conditions for the implementation of each direction; formation of recommendations for the development and implementation of employment policy in modern conditions, taking into account the identified areas, principles and conditions for achievement; the need for the active development of new forms of employment, the implementation, and protection of the rights and guarantees of workers, as well as the need to use a personalized approach, including taking into account generational differences of workers, is argued. The authors **conclude** that the complexity and diversity of employment policy and the close relationship with other areas of social development. In order to increase its effectiveness, it is important to develop all areas, form a common vision for the majority of stakeholders, regularly forecast and search for new opportunities for the development of the labor market and employment.

**Keywords:** decent work; effective employment; effective employment policy; digital transformation; factors of effective employment policy; flexible employment; multi-generational workers.

**For citation:** Aranzhin V.V., Nekhoda E.V. Formation of effective employment policy in the conditions of labor market transformation. *Social and labor research*. 2022;46(1):36-54. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-36-54.

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время актуализируются новые подходы к разработке и реализации политики в области занятости. Четвертая промышленная революция и связанная с ней цифровизация приводят к стремительному распространению новых технологий, используемых в производстве товаров и услуг<sup>1, 2</sup>. Трудовая деятельность все чаще осуществляется с использованием цифровых технологий, меняется организация труда и рабочих мест, растет востребованность в высококвалифицированных специалистах. Однако цифровизация ведет и к негативным последствиям<sup>3, 4</sup>: росту поляризации работников и неравенству доходов, прекарности рабочих мест, увеличению количества безработных и неформальной занятости, снижению доли экономически активного населения и т.д.

В этих условиях применение универсальных мер при разработке политики занятости «для всех» становится неэффективным. Возникает необходимость в такой политике в сфере занятости, которая бы соответствовала современным реалиям и особенностям.

В своем исследовании, в основе которого - анализ данных рынков труда и результатов проводимой в 26 инновационно развитых и развивающихся странах (в том числе, и в России) политики занятости населения, мы попытались определить ключевые составляющие политики эффективной занятости и условия ее реализации, оценить влияние цифровой трансформации на занятость, а так-

же факторы, способствующие и препятствующие реализации данной политики.

Анализ проводился, в том числе, с использованием результатов исследований, проведенных МОТ, ОЭСР, Deloitte, Европейским парламентом, Всемирным банком. В целях обеспечения достоверности результатов исследования в части выявления общих трендов и различий, а также условий реализации политики эффективной занятости, были выбраны страны Европы, Азии и Северной Америки (именно в данных регионах располагается подавляющее большинство инновационно развитых и развивающихся стран), что обосновано различием социально-экономических особенностей, менталитета, этапов развития политики в сфере занятости.

## ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ: ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ

Цифровизация оказывает существенное влияние на все сферы общественной жизни, на образ жизни людей, рынок труда и занятость. К положительным аспектам ее влияния на занятость относятся рост востребованности в высококвалифицированной рабочей силе и производительности труда за счет симбиоза ручного и машинного труда, появление разнообразных форм и видов занятости, новых рабочих мест и возможностей в трудовой деятельности.

К негативным относятся автоматизация рабочих мест и, как следствие, рост безработицы, угроза исчезновения профессий средней и низкой квалификации, увеличение социального неравенства, снижение защищенности прав работников и т.д. По данным ОЭСР порядка 14 % работников сталкиваются с высоким риском автоматизации, а 32 % – с серьезным изменением характера самих задач. Работникам приходится адаптироваться к новой среде в целях обеспечения конкурентоспособности. Неинтересная, опасная работа может уйти в прошлое, а работа, где необходимо соче-

<sup>1</sup> OECD. «Protecting workers from low pay in the future world of work: Are piece rate minimum wages part of the answer?», internal document, OECD, Paris. 2018. .

<sup>2</sup> OECD. «Preparing for the changing nature of work in the digital era», OECD Going Digital Policy Note, OECD, Paris. – 2019. –URL: [www.oecd.org/going-digital/changing-nature-of-work-in-the-digital-era.pdf](http://www.oecd.org/going-digital/changing-nature-of-work-in-the-digital-era.pdf). (дата обращения: 05.05.2020).

<sup>3</sup> The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets, European Commission, Brussels, 2019.

<sup>4</sup> World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office – Geneva: ILO, 2020.

тать творчество, гибкость, целеустремленность, будет иметь более важное значение.

Цифровизация создает рабочие места как напрямую, так и косвенно. В период с 2006 по 2016 гг. 4 из 10 рабочих мест в ОЭСР были созданы в секторах с интенсивным распространением цифровых технологий. Ф. Фоссен и А. Зоргнер [1] определяют четыре типа влияния цифровизации на рабочие места и занятость. Первый тип – «восходящие звезды», куда входят профессии, подверженные высокой степени трансформирующего и низкой степени деструктивного эффекта, т. е. данные профессии фактически не могут быть автоматизированы, однако их содержание меняется значительно. Второй тип – «территория машин», куда входят профессии, подверженные как трансформирующему, так и деструктивному эффекту. Цифровизация оказывает более сильное влияние на данные профессии. Третий тип – «территория человека», куда входят профессии, воздействие на которые трансформирующего и деструктивного эффекта минимальны. Четвертый тип – «отмирающие», куда входят профессии, подверженные высокой степени деструктивного эффекта. Авторы отмечают, что проявление в чистом виде деструктивного или трансформирующего эффекта происходит достаточно редко. К. Фрей и М. Осборн [2] отмечают, что роботам в меньшей степени доступны следующие навыки: восприятие и манипулирование; творчество; социальный интеллект.

Важно также отметить, что автоматизации подвергаются в большей степени работники средней и низкой квалификации [3], что является следствием выполнения ими большого количества рутинных, однозначных задач, что, в свою очередь, приводит к поляризации на рынке труда. Исследователями также отмечается, что возможности автоматизации несколько преувеличены из-за разрыва между технологическим потенциалом и его фактической реализацией, ростом гибкости работников и созданием новых рабочих мест.

В одном из своих последних докладов МОТ отмечены следующие тенденции на рынке труда в 2019-2020 гг.: недоиспользование рабочей силы превышает уровень безработицы более чем в 2 раза; повсеместный дефицит достойного труда; угроза усилиям по сокращению бедности и улучшению условий труда в странах с низким уровнем дохода из-за медленного экономического роста; увеличение индекса социальных волнений из-за неспособности стран добиться устойчивого роста; снижение доли занятых по отношению к населению планеты; недостаточное использование

трудового потенциала безработных, в т. ч. за рамками безработицы; преобладание самозанятости и неформальной занятости; широкое распространение профессий с низкой квалификацией.

В серьезную проблему в последние годы превращается диспропорция в доходах. Неравный доступ к достойному труду, по данным МОТ, приводит к неравенству доходов. Отмечается, что доля трудовых доходов в мире снижается, в частности, их доля в национальном доходе уменьшилась более чем в 10 раз (!) – с 54 % в 2004 г. до 5 % в 2017 г. Новые формы занятости подрывают, таким образом, способность занятого населения хорошо зарабатывать. Глобальное неравенство в доходах оказалось также выше, чем предполагалось в предыдущих оценках, что связано с тем, что ранее истинные масштабы неравенства оставались недооцененными.

Увеличение числа рабочих мест будет происходить преимущественно в сфере больших данных, мобильного интернета и облачных технологий, интернета вещей, автоматизации производства [4]. Большие данные увеличат занятость в таких областях как математика и вычислительная техника, управление, финансы, продажи, и особенно в ИКТ секторе, а также в проектировании, инженерии и прочих высокотехнологичных секторах.

Цифровые технологии во многом способствовали появлению фриланса, самозанятости, работы в платформе, совместному использованию работы, временному управлению, портфельной, случайной и мобильной работе на основе ИКТ и на основе ваучеров, групповой занятости и занятости на основе сотрудничества, многих других новых гибких форм занятости и организации труда. В отличие от традиционных, они более востребованы, имеют большой потенциал и способны существенно повысить эффективность работы организаций за счет оптимизации труда, поскольку у них много преимуществ: ненормированный рабочий график, высокая гибкость в процессе трудовой деятельности, возможность удаленной работы, краткосрочные, как правило, отношения с работодателем, высокий уровень автономии работника, самостоятельное определение траектории профессионального развития и уровня дохода и т.п. В связи с распространением удаленной занятости рост доходов работников на периферии и эффективность управленческой деятельности начинает обеспечиваться не расстоянием между работодателем и работником, а использованием цифровых управленческих технологий, снижением входных барьеров и дискриминации на рынке труда в связи с доступ-

ностью информации, углублением специализации работников и т.д. [5].

Ряд авторов считает [6], что традиционные виды занятости, как, например, 8-ми часовой рабочий день, уже изжили себя. Работодатели на некоторых предприятиях в ряде стран разделяют часть рабочих мест на отдельные задачи и размещают их на платформах. Появляются различные формы договоренностей между работодателями и работниками, официально не состоящими в трудовых отношениях.

Однако схемы социальной защиты по-прежнему привязаны к стандартной работе с полной занятостью, в связи с чем права работника в рамках новых форм занятости оказываются ущемленными. Серьезной проблемой является и ухудшение их психологического здоровья. Усиленный мониторинг, круглосуточная доступность, частая смена работы и управление работой с помощью алгоритмов только повышают уровень стресса. И эти проблемы не исчезают, а только набирают обороты. Более того, существует множество примеров административных препятствий, с которыми сталкиваются самозанятые работники. Например, с необходимостью регистрации в качестве налогоплательщика, подачи налоговой декларации и получения страховки. Выполнение этих процедур для них неправомерно усложнено и требует очень много времени.

Это актуализирует необходимость скорейшего решения вопросов обеспечения работников достойным трудом, снижения неравенства в доходах и построения инклюзивных рынков труда. Перед работниками и государством возникает новая задача – постоянно следить за уровнем востребованности и конкурентоспособности на рынке труда [7].

### ПОЛИТИКА ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В связи с данными тенденциями в сфере занятости, а также на рынке труда в целом становится очевидно, что цифровая трансформация оказывает не только положительное, но и негативное влияние. В целом ситуация по некоторым аспектам в сфере занятости и на рынке труда только ухудшается, что усложняет задачу властей в части достижения полной и продуктивной занятости, обеспечения работников достойным трудом и возможностями дальнейшего развития.

В Законе РФ «О занятости населения»<sup>5</sup> записано, что государственная политика в области за-

нятости направлена на «содействие граждан на продуктивную и свободно избранную занятость», развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту рынка труда, обеспечение равных возможностей в праве на добровольный труд и свободный выбор занятости, создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие, поддержку трудовой и предпринимательской инициативы, развитие способностей граждан к производительному и творческому труду, обеспечение занятости граждан и сокращение безработицы, поощрение работодателей, сохраняющих и создающих рабочие места, обеспечение согласованных и совместных действий участников рынка труда, обеспечение взаимодействия политики в области занятости с другими направлениями деятельности, международное сотрудничество.

Европейский парламент [8] в качестве цели политики в области занятости ставит достижение полной занятости. Для этого предполагается активизация населения на рынке труда, борьба с бедностью и неравенством, улучшение качества систем образования, создание новых рабочих мест, обеспечение лучшего функционирования рынка труда, обеспечение справедливости и равных возможностей для всех.

Согласно Генеральной конвенции о политике в области занятости, принятой в 1964 г.<sup>6</sup>, МОТ принимает на себя обязательство оказывать помощь странам мира в принятии программ, цель которых – достижение полной занятости и повышение уровня жизни. В программах также должны быть поставлены задачи и даны рекомендации по борьбе с безработицей и обеспечению гарантий в сфере заработной платы в целях обеспечения удовлетворительных условий жизни. Анализируя влияние экономической и финансовой составляющих на политику занятости, что важно для реализации прав граждан и обеспечения равных возможностей, МОТ отмечает, что при разработке политики занятости важно обеспечить продуктивной работой всех, кто готов работать, а также предоставить каждому свободу выбора занятости.

В более поздних документах МОТ<sup>7</sup> подчеркивается, что политика занятости – это видение и практический план для достижения целей занятости страны. Отмечается, что национальная политика занятости должна учитывать ряд социальных и экономических проблем, затрагивать

<sup>6</sup> Конвенция Международной организации труда № 122 о политике в области занятости (Женева, 9 июля 1964 г.).

<sup>7</sup> NATIONAL EMPLOYMENT POLICIES – A guide for workers' organizations International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015.

прочие сферы управления. Важно также, чтобы люди получали выгоду от социальной защиты, развивалась бы прочная экономическая основа и база занятости, соблюдалось уважение к основным принципам и правам на работе, существовал социальный диалог и благоприятные условия для предпринимательства.

Политика в сфере занятости населения на современном этапе (в основе которой должны находиться достойный труд и эффективная занятость) – это трудоемкий и длительный процесс, требующий вовлечения разных ресурсов и стейкхолдеров и призванный решать сложные, многослойные задачи:

- Осуществлять взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами;
- Обеспечивать взаимосвязь политики в области занятости с другими сферами деятельности в рамках одной страны и международное сотрудничество по определенным вопросам;
- Обеспечивать достойным трудом каждого человека, желающего работать и социальную защищенность работника;
- Развивать потенциал работника;
- Вести борьбу с бедностью и неравенством;
- Создавать новые рабочие места и т.д.

Достойный труд является многоаспектным понятием, которое охватывает экономические, политические и социальные явления, формирует почву для обеспечения эффективной и высокопроизводительной трудовой деятельности, способствует общественному прогрессу, развитию человека, раскрытию творческих возможностей людей [9]. Достойный труд, как отмечает МОТ – это труд, который характеризуется такими особенностями, как свободный, справедливо оплачиваемый, безопасный и социально защищенный, не унижающий достоинство человека, открывающий равные возможности для всех работников, желающих работать, гарантирующий участие в принятии значимых для организации решений, а также способствующий саморазвитию личности. Именно достойный труд обеспечивает благосостояние человека и развитие региона, страны.

Однако найти сегодня достойную работу крайне непростая задача. Становится сложно соблюсти баланс интересов экономики и людей, прийти к взаимодействию. И причиной тому многочисленные проблемы в политике занятости негативно влияющие на обеспечение работников достойным трудом и эффективной занятостью:

- Отсутствие единого подхода к политике занятости;

- Слабая координация направлений и ведомств, низкий уровень вовлечения заинтересованных сторон;
- Слабая децентрализация и ориентация на сотрудничество, низкий уровень инклюзивности институтов, неготовность к изменениям и далеко не полное представление о текущей ситуации на рынке труда;
- Дискриминация и высокая поляризация на рынке труда;
- Растущая длительная безработица, в том числе среди молодежи.

Это лишь часть из всех проблем, имеющих место не только в России, но и во всем мире. Ряд стран успешно справляются с некоторыми из них, но случаи, когда отдельной стране удастся эффективно решать все существующие проблемы – большая редкость.

#### ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И КОМПОНЕНТЫ ПОЛИТИКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Эффективная занятость – это базирующаяся на росте производительности труда занятость, обеспечивающая достойный доход, здоровье, развитие личности, повышение образовательного и профессионального уровня каждого члена общества<sup>8</sup>. Важно отметить в данном контексте большое значение эффективности труда занятого. Эффективную занятость можно рассматривать с позиции работника и работодателя, где для первого она связана с профессиональными и личностным ростом, достойным уровнем заработной платы, удовлетворенностью трудом, результатами работы, а для работодателя – в первую очередь, с производительностью и эффективностью труда.

Именно достижение эффективной занятости является одним из важнейших условий эффективной экономики. Эффективная занятость, имеющая непосредственную взаимосвязь с качеством трудовой жизни [10], характеризуется с двух позиций: социальной и экономической. Первая предполагает наиболее полное соответствие труда интересам и потребностям работника, вторая – экономическая – наиболее эффективное использование человеческих ресурсов [11].

Цель политики эффективной занятости – обеспечение каждого человека, желающего работать, достойными и безопасными условиями труда в условиях свободы, равенства, социальных гарантий и уважения человеческого достоинства. Достойный труд (работа) и экономический рост вхо-

<sup>8</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / под ред. Г. Меликьяна, Р. Колосовой. – М., 1999. – 83 с.



Таблица 1 / Table 1

## Составляющие политики эффективной занятости / Components of effective employment policy

№	Направление / Direction	Условия политики эффективной занятости / Conditions of effective employment policy
1	Улучшение качества системы образования [14]	- обеспечение соответствия образования потребностям рынка труда; - обеспечение непрерывного процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации в условиях цифровой экономики; - повышение качества образовательных программ
2	Создание новых рабочих мест [14]	- ориентация на создание новых рабочих мест преимущественно в формальном секторе экономики; - обеспечение создания достойных рабочих мест; - ориентация на создание рабочих мест, требующих высокой квалификации с обеспечением подготовки и переподготовки людей в соответствии с требованиями к новым рабочим местам
3	Обеспечение лучшего функционирования рынка труда [13, 14]	- понимание того, что регулирование рынка труда не сводится только к снижению уровня безработицы; - организация всесторонних исследований рынка труда; - определение всех факторов, воздействующих на рынок труда, и разработка мероприятий, оказывающих положительное влияние на данные факторы; - совершенствование миграционной политики; - снижение напряженности на рынке труда; - обеспечение личной свободы работника на рынке труда; - внедрение концепции гибкого рынка труда; - обеспечение сбалансированного спроса и предложения на рынке труда
4	Обеспечение справедливости и равных возможностей для всех [1, 13, 14, 20]	- разработка и реализация механизмов борьбы с дискриминацией различных групп работников на рынке труда; - формирование нормативной базы и системы доказательств прямой или косвенной дискриминации; - создание механизмов, обеспечивающих обучение, подготовку, переподготовку и занятость людей различных возрастных групп; - формирование условий для обеспечения матерям частичной занятости
5	Борьба с безработицей [13, 15, 21]	- формирование активной политики в сфере занятости; - создание механизмов помощи выхода безработных на работу; - нормативное закрепление и обеспечение достойной занятости в новых гибких формах и видах занятости
6	Обеспечению гарантий в сфере заработной платы [15]	- обеспечение минимального размера оплаты труда на достойном уровне; - формирование механизмов справедливой оплаты труда; - разработка и принятие мер по сокращению неравенства доходов; - совершенствование законодательства в сфере оплаты труда и обеспечение его реализации; - государственный контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы
7	Обеспечение взаимосвязи политики в области занятости с другими направлениями	- обеспечение взаимодействия всех прямо или косвенно заинтересованных сторон при разработке и реализации политики в сфере занятости; - обеспечение сбалансированного распределения ресурсов между сферой занятости и другими направлениями; - сопоставление целей, задач, ожидаемых результатов и показателей политики в сфере занятости с другими направлениями
8	Обеспечение продуктивной работой [15]	- разработка и реализация политики создания достойных рабочих мест; - реализация политики создания новых рабочих мест, требующих высокой квалификации; - оказание содействия бизнесу в сфере совершенствования производственного процесса и организации труда
9	Обеспечение свободы выбора занятости	- проведение политики в сфере легализации новых гибких форм и видов занятости; - обеспечение условий для развития работника вне зависимости от выбранного им вида занятости; - разработка и реализация политики создания достойных рабочих мест
10	Обозначение проблем и возможностей в сфере занятости [1]	- проведение регулярных исследований рынка труда; - проведение социологических опросов работающего населения; - обеспечение взаимодействия заинтересованных сторон в разработке и реализации политики в сфере занятости, сбор информации о проблемах и возможностях всех заинтересованных сторон
11	Обеспечение взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами [1, 22]	- формирование представления о мотивах и потребностях заинтересованных сторон; - формирование условий и площадок для взаимодействия с заинтересованными сторонами; - принятие решений в политике в сфере занятости на основании совместных обсуждений
12	Повышение качества трудовой жизни и уровня удовлетворенности трудом	- разработка и реализация механизмов оценивания качества трудовой жизни и уровня удовлетворенности трудом; - разработка и реализация механизмов повышения качества трудовой жизни и уровня удовлетворенности трудом по каждой составляющей, формирующей качество трудовой жизни и уровень удовлетворенности трудом; - повышение требований к организации труда на предприятии, мониторинг соблюдения данных требований
13	Развитие институтов социального партнерства	- формирование надежных связей между участниками партнерства; - осуществление совместных проектов; - нормативное закрепление роли, задач и функций институтов социального партнерства, их взаимодействия
14	Осуществление механизмов координации политики в области занятости [1, 23]	- тщательное продумывание механизмов координации при разработке и реализации политики в сфере занятости; - обеспечение вертикальной и горизонтальной координации; - принятие участия в координации всех заинтересованных министерств и ведомств; - обеспечение взаимодействия в процессе реализации политики в сфере занятости; - формирование рабочих групп, координационных советов при необходимости
15	Осуществление мониторинга эффективности политики в области занятости [23]	- регулярный сбор актуальных данных о ситуации на рынке труда; - сбор данных в соответствии с актуальными целями и задачами политики в сфере занятости
16	Оценка результатов политики в области занятости	- обеспечение регулярного промежуточного и итогового мониторинга реализации составляющих политики в сфере занятости; - использование промежуточных и итоговых результатов политики в сфере занятости для принятия дальнейших решений
17	Законодательное регулирование политики в сфере занятости [23]	- формулировка всех необходимых нормативно-правовых условий для реализации различных направлений в сфере занятости; - обеспечения соответствия нормативно-правовой базы положению дел в обществе; - устранение противоречий в нормативно-правовой базе
18	Корректное формулирование показателей [1, 23]	- корректная формулировка целей и задач политики в сфере занятости; - тщательная формулировка политики в сфере занятости; - интеграция политики в сфере занятости и показателей в макроэкономическую политику
19	Активное использование новых форм и видов занятости	- нормативное закрепление новых форм и видов занятости; - обеспечение достойного труда в рамках новых форм и видов занятости; - оказание организациям консультаций и поддержке при использовании новых гибких форм и видов занятости; - обеспечение прав и гарантий работникам, занятым в новых гибких формах и видах занятости, контроль за их исполнением
20	Обеспечение гибкости политики в сфере занятости	- регулярный пересмотр политики в сфере занятости в соответствии с тенденциями на рынке труда; - вовлечение всех уровней управления в принятие решений по политике в сфере занятости; - регулярный мониторинг рынка труда
21	Обеспечение индивидуального подхода	- применение индивидуального подхода в отношении различных социальных групп; - применение индивидуального подхода в отношении различных возрастных групп; - применение индивидуального подхода в отношении различных поколений работников; - сбор и анализ персональной информации и ее дальнейшее использование в целях улучшения политики в сфере занятости

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

дят, как известно, в число 17 взаимосвязанных и неразделимых Целей устойчивого развития ООН. По данным Международной организации труда (МОТ) политика эффективной занятости способствует также достижению многих других целей: ликвидации нищеты и голода, получению качественного образования, хорошему здоровью и благополучию, уменьшению неравенства и партнерству в интересах устойчивого развития.

Обзор и анализ источников в части разработки и реализации политики в сфере занятости в современных условиях позволил выделить ключевые направления политики эффективной занятости, а также условия реализации каждого из направлений (табл. 1).

Исследователями отмечается [12], что высокий уровень безработицы в ряде стран, как правило, связан с разбалансировкой спроса и предложения на рынке товаров и услуг (вызванной их избытком), и, соответственно, с дисбалансом на рынке труда. В связи с этим, одна из важнейших задач активной политики занятости – помочь безработным быстрее выйти на рынок труда и найти работу.

Государственная политика в сфере занятости молодых граждан должна осуществляться в зависимости от конкретной ситуации [13]. Важное значение в ряде стран играют институты профессиональной ориентации молодежи. Например, в Европейском Союзе существует сеть, объединяющая более 200 участников и наблюдателей из тридцати стран. Подходы к профориентации, например, в США (где на каждого школьника составляется профессиональное досье) отличаются от практикуемых в Германии, где активно применяется практикоориентированное обучение, считающееся в Европе образцовым.

Не остаются в стороне от решения данной проблемы институты социального партнерства. Например, в Великобритании, Нидерландах, Германии они участвуют в подготовке молодых работников весьма активно.

Политика занятости в отношении уязвимых групп работников, таких как лиц предпенсионного возраста, женщин с детьми и т.д. также является важной задачей. Во-первых, потому что население планеты стареет, во-вторых, предпенсионеры часто сталкиваются с дискриминацией, искоренение которой [14] является важным условием обеспечения занятости и достойного труда. Сама проблема является распространенной. Важно понимать, что проблема дискриминации на рынке труда не исчезнет сама собой, ее необходимо решать, опять

же, усилиями всех стейкхолдеров<sup>9</sup>. В Европейском Союзе, например, существует эффективная нормативно-правовая система, защищающая дискриминируемых лиц, и система доказательств прямой или косвенной дискриминации пожилых.

Важными факторами, препятствующими политике эффективной занятости, являются отсутствие надлежащих механизмов ее координации, мониторинга эффективности и оценки результатов, а также дефицит ресурсов, необходимых для ее реализации<sup>10</sup>. Система координации должна быть тщательно продумана, иметь вертикальную и горизонтальную координацию, предполагающую реализацию различных механизмов, объединяющих участников на верхнем и местном уровнях, а также через межведомственные органы на верхнем уровне. Но очень часто данное условие не соблюдается.

Несмотря на то, что многие страны осуществляют мониторинг рынка труда и результативности принимаемых мер в сфере занятости, полученные данные далеко не всегда являются актуальными, что является определенной проблемой при принятии дальнейших действий и решений.

Необходимо также отметить, что в разработке и реализации политики занятости, в работе по координации должны участвовать не только профильные ведомства, но и министерства финансов и экономического развития, другие министерства и ведомства. Цель координации – обеспечение полной картины в сфере занятости. При необходимости возможно формирование рабочих групп, координационных советов, функционирующих в период разработки и реализации политики в сфере занятости.

Существенную роль в реализации политики занятости играет законодательное регулирование. Необходимо разработать все необходимые нормативно-правовые условия для реализации различных направлений в сфере занятости. Особенно они необходимы слаборазвитым и развивающимся странам, у которых, как правило, слабая или противоречивая нормативно-правовая база. В каждой стране обязательства государства в политике в области занятости определяются по-разному. Например, в Бразилии их регулирует конституция страны.

<sup>9</sup> Равенство в сфере труда – веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Международная конференция труда. 91-я сессия. 2003 г. Женева, 2003.

<sup>10</sup> Islam, Rizwanul. Employment policy implementation mechanisms: a synthesis based on country studies / RizwanulIslam; International Labour Office, Employment Policy Department, Employment and Labour Market Policies Branch. - Geneva: ILO, 2014.

Большое значение имеет точная формулировка показателей, которые должны быть достигнуты. Важно понимать, что цели должны быть сформулированы именно таким образом, чтобы они могли бы быть достигнуты именно в результате данной политики, а не благодаря уже существующим программам, проектам, процессам. Более того, чтобы политика занятости была эффективной, ее необходимо тщательно и продуманно сформулировать и интегрировать в макроэкономическую политику страны.

Следующая составляющая – обеспечение соответствия спроса и предложения на рынке труда. Необходимо сопоставление соискателей и потенциальных работодателей, что является ключом к успеху органов, занимающихся этим вопросом. Доступность информации о рынке труда имеет важное значение в процессе сопоставления. Под эти цели возможно формирование специальных информационных центров.

Важно и создание новых рабочих мест. Эта деятельность должна быть связана с перспективными отраслями страны или региона, перспективами социально-экономического развития и т.д.<sup>11</sup>. Надо отметить повышение роли формальной занятости, с помощью которой решаются две задачи: поступление налоговых отчислений в бюджет и обеспечение работникам прав и гарантий.

При создании рабочих мест существуют некоторые проблемы, связанные именно с ростом неформальной занятости во всем мире. Неформальная занятость преобладает преимущественно при использовании традиционных гибких и новых гибких форм занятости. Рост уровня неформальной занятости препятствует достойному труду. Более того, сегодня половина населения планеты живет менее чем на два доллара в день, что часто является хронической бедностью, поддерживаемой в т. ч. некачественной занятостью. Важно отметить, что экономический рост является важной задачей, но не первоочередной. Задача обеспечения работников достойным трудом является куда более важной для роста благосостояния общества.

Отметим, что направления «активное использование новых форм и видов занятости», а также «обеспечение индивидуального подхода» были предложены нами по следующим причинам. Ввиду цифровизации и трансформации рынка труда новые гибкие виды работ встречаются все чаще, а их разнообразие растет. В свою очередь, наряду

с возможностями, появляются угрозы защиты гарантий прав работников, возможности их роста и развития. Уровень удовлетворенности трудом работников, занятых в традиционной занятости, существенно выше, чем у занятых в гибких формах организации труда. Это требует принятия отдельных мер.

Обеспечение индивидуального подхода сегодня также важно, так как на рынке труда работает сразу пять поколений работников (Бэби-бумеры, поколение X, поколение Y, поколение Z и частично – поколение Традиционалистов). Каждое из поколений обладает своими особенностями и ценностями, в т. ч. трудовыми, что подтверждено различными авторитетными исследованиями [15-18], а также результатами опроса жителей Томской области, проводимого нами в 2019 г. Наличие большого числа различий требует применение индивидуального подхода в целях обеспечения достойным трудом и эффективной занятостью максимально большого числа работников различных возрастов и социальных групп.

В результате анализа направлений политики эффективной занятости мы пришли к следующим предположениям. Для реализации каждого из направлений, обозначенных в табл. 1 и обеспечения эффективности и результативности, требуется целый ряд условий. Более того, для реализации политики эффективной занятости необходимо комплексное развитие всех направлений. По нашему мнению, низкая эффективность мер в рамках даже в нескольких направлений может оказать существенное влияние на эффективность политики в сфере занятости в целом.

## МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПОЛУЧЕННЫЕ ДАННЫЕ

В целях изучения состояния современной политики в сфере занятости в мире и России, оценки эффективности различных мер, трансформации в условиях цифровизации, а также в целях определения важных составляющих современной политики эффективной занятости в рамках выявленных направлений, перечня мер и действий, доказавших свою эффективность, проведен анализ 25 стран Европы, Северной Америки и Азии, исходя из данных рейтинга Global Innovation Index 2020 (табл. 2). Исследование позволило выявить общие закономерности политики в сфере занятости, изучить опыт стран с разным уровнем экономического и инновационного развития, с разной социально-экономической политикой.

<sup>11</sup> International Labour Office (ILO) – www.ilo.org.

Таблица 2 / Table 2

Рейтинг стран по данным Глобального инновационного индекса / Ranking of countries according to the Global Innovation Index

№ в рейтинге / No in the ranking	Страна / Country
1	Швейцария
2	Швеция
3	США
4	Великобритания
5	Нидерланды
6	Дания
7	Финляндия
8	Сингапур
9	Германия
10	Республика Корея
13	Израиль
14	Китай
15	Ирландия
16	Япония
24	Чешская республика
25	Эстония
26	Новая Зеландия
27	Мальта
28	Италия
29	Кипр
30	Испания
32	Словения
33	Малайзия
34	Арабские Эмираты
36	Латвия

Источник / Source: WIPO – Global Innovation Index 2020

В первую исследуемую группу вошли 14 стран со значением индекса не менее 50, во вторую – 11 со значением индекса от 35 до 49. Из каждой группы было выбрано несколько стран, находящихся в различных регионах мира и занимающих лидирующие положения в той группе, к которой они относятся.

Аналогично был проведен анализ политики в сфере занятости России, которая относится к группе инновационно развивающихся стран, однако значительно ниже по рейтингу, чем страны-лидеры.

Анализ стран производился по каждому из направлений, указанных в табл. 1, с выделением качественной оценки каждого из направлений и уровня развития:

- низкий уровень развития (1) свидетельствует о наличии серьезных проблем, снижающих эффективность мероприятий;
- средний уровень развития (2) означает, с одной стороны, направленность политики, а с другой – наличие проблем, снижающих эффективность реализации мер в рамках данного направления;
- высокий уровень развития (3) характерен эффективностью мер в рамках политики эффективной занятости.

Таблица 3 / Table 3

Результаты оценки политики в сфере занятости по странам / Employment policy evaluation results by country

№ в рейтинге / No in the ranking	Страна / Country	Результаты оценки / Evaluation results
1	Швейцария	2,57
2	Швеция	2,5
3	США	2,22
4	Великобритания	2,94
5	Нидерланды	2,75
6	Дания	2,8
7	Финляндия	2,68
8	Сингапур	2,77
9	Германия	2,6
10	Республика Корея	2,6
13	Израиль	2,19
14	Китай	2,56
15	Ирландия	2,19
16	Япония	1,92
24	Чешская республика	2,22
25	Эстония	2,13
26	Новая Зеландия	1,85
27	Мальта	2,29
28	Италия	2,00
29	Кипр	1,47
30	Испания	2,11
32	Словения	1,79
33	Малайзия	2,53
34	Арабские Эмираты	2,31
36	Латвия	1,69

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Оценка эффективности политики в сфере занятости по направлениям была произведена в целях определения трендов, положительно и негативно влияющих на политику в сфере занятости в целом, а также для проведения объективного сравнительного анализа стран.

Оценка уровней развития позволила перевести качественные данные в количественные, и посредством использования среднего арифметического значения оценить уровень политики в сфере занятости в целом. Например, если в рамках той или иной страны было оценено 21 направление, каждое из которых оказалось на высоком уровне (3), то в целом политика в сфере занятости оценена следующим образом:  $(3+3+3+...+3)/21=3$ .

Оценка производилась на основании обозначенных условий реализации политики эффективной занятости, приведенных в табл. 1. Чем больше условий реализовано, тем выше оценка. Низкая эффективность политики в сфере занятости присваивалась странам, имеющим суммарный балл от 1 до 1,67; средняя – от 1,68 до 2,35; высокая – от 2,36 до 3 баллов соответственно. Общая оценка по каждой стране приведена в табл. 3.

Отметим, что часть направлений в ряде стран не удалось оценить, что, однако, не повлияло на



Таблица 4 / Table 4

Результаты анализа эффективности политики в сфере занятости Великобритании, Дании, Сингапура, Нидерландов и Финляндии /  
Results of the analysis of the employment policy effectiveness in the UK, Denmark, Singapore, the Netherlands and Finland /

Страна / Country	Преимущества / Advantages	Недостатки / Disadvantages
Великобритания [30-33]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая эффективность в рамках каждого направления;</li> <li>- высокое качество создаваемых рабочих мест;</li> <li>- развита активная и пассивная политика на рынке труда;</li> <li>- низкий уровень регулирования государством;</li> <li>- высокая значимость частных коммерческих и некоммерческих организаций;</li> <li>- быстрое перемещение с пособий на рабочие места;</li> <li>- благоприятная налоговая политика и инвестиционный климат;</li> <li>- эффективное венчурное финансирование;</li> <li>- обширное взаимодействие с частным сектором;</li> <li>- активное участие частного сектора в политике занятости;</li> <li>- высокий уровень взаимодействия и координации;</li> <li>- обширный мониторинг на рынке труда;</li> <li>- постоянное совершенствование законодательства;</li> <li>- использование альтернативных форм занятости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ведется работа преимущественно с уязвимыми категориями работников;</li> <li>- подход, основанный на поколенческих различиях, не используется</li> </ul>
Дания [34-38]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая динамика рынка труда, не препятствующая социальной защите работников;</li> <li>- гибкие правила найма и увольнения;</li> <li>- щедрые коэффициенты замещения пособий страхования от безработицы;</li> <li>- высокие расходы на активную политику на рынке труда;</li> <li>- редкость забастовок за счет эффективности соглашений между работниками и работодателями;</li> <li>- правительств готово к реформам;</li> <li>- возможность профессиональной подготовки безработных;</li> <li>- побуждение безработных к активным действиям;</li> <li>- компенсация части заработной платы правительством работникам, которым нужна адаптация;</li> <li>- профессиональная подготовка для молодежи;</li> <li>- помощь в профориентации молодежи на местном уровне;</li> <li>- практикуется взаимодействие всех заинтересованных сторон;</li> <li>- реализация принципов плоской иерархии и открытого диалога;</li> <li>- трехстороннее сотрудничество – характерная черта датской модели;</li> <li>- законодательство фрагментировано в зависимости от типа трудовых отношений;</li> <li>- возможность быть занятым в различных формах организации труда;</li> <li>- наличие наставничества и разработки индивидуального плана действий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- поколенческие различия не учитываются</li> </ul>
Сингапур [39-43]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развиты различные образовательные программы;</li> <li>- система образования развита на всех уровнях;</li> <li>- взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами;</li> <li>- широкий охват населения образовательными программами;</li> <li>- наличие высококлассных учителей и руководителей школ;</li> <li>- большинство стажеров трудоустроены;</li> <li>- сотрудники защищены от дискриминации и от неправомерного увольнения;</li> <li>- семьям с низким уровнем дохода предоставляются субсидии и широкий спектр программ обучения;</li> <li>- низкий уровень безработицы, в т.ч. среди молодежи;</li> <li>- безработные поддерживаются к повторному трудоустройству;</li> <li>- сформированы базы данных вакансий;</li> <li>- пособия по безработице не выплачиваются;</li> <li>- наличие уникально интегрированной системы планирования;</li> <li>- Министерство трудовых ресурсов работает с различными институтами и ведомствами;</li> <li>- используется международный бенчмаркинг;</li> <li>- все институты имеют единое видение развития политики в сфере занятости;</li> <li>- пристальное внимание к реализации и оценке, ориентация на будущее</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- закон о занятости распространяется не на всех работников;</li> <li>- законодательному регулированию подлежит небольшое число видов занятости;</li> <li>- работа ведется преимущественно со стандартными категориями работников</li> </ul>
Нидерланды [44-49]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- защита прав различных категорий работников;</li> <li>- принято получать дополнительную заработную плату;</li> <li>- ключевые цели Нидерландов в рамках взаимосвязи с другими направлениями – сбалансированный экономический рост и устойчивое развитие; максимально возможный уровень занятости; справедливое распределение доходов;</li> <li>- важность региональных партнерских подходов к политике занятости;</li> <li>- реализация сетевого подхода;</li> <li>- создание серии площадок для взаимодействия заинтересованных сторон;</li> <li>- децентрализация услуг в сфере занятости в пользу муниципалитетов;</li> <li>- муниципалитеты должны достигать определенных целей и устанавливать собственные показатели эффективности с учетом особенностей;</li> <li>- многие показатели высоки относительно других стран;</li> <li>- рынок труда гибкий;</li> <li>- с 2002 года проводятся постоянные реформы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рост уровня безработицы, в том числе длительной;</li> <li>- работники, занятые полный рабочий день, чувствуют себя более комфортно;</li> <li>- трудовые договоры становятся более гибкими и дают меньше защиты;</li> <li>- индивидуальный подход ограничивается работой со стандартными категориями работников</li> </ul>
Финляндия [50-54]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- развитая система образования на всех уровнях;</li> <li>- поддержка трудоспособности осуществляется на ранних этапах;</li> <li>- уровень занятости женщин почти равен уровню занятости мужчин;</li> <li>- реализуется взаимодействие заинтересованных сторон;</li> <li>- основа регулирования рынка труда – трудовое законодательство, дополняемое коллективными договорами</li> <li>- реализуется модель гибкости;</li> <li>- трансформация службы занятости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- для многих трудоустройство менее выгодно, чем получение пособий по безработице;</li> <li>- сочетание различных пособий снижает стимул трудоустройства;</li> <li>- многие компании, несмотря на положительные практики, не используют новые виды занятости;</li> <li>- индивидуальный подход применяется к стандартным категориям работников</li> </ul>

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Сильные и слабые стороны стран с наибольшей эффективностью политикой в сфере занятости / Strengths and weaknesses of countries with the most effective employment policies

Сильные стороны / Strengths	Слабые стороны / Weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокая вовлеченность частных институтов в политику в сфере занятости;</li> <li>– эффективное сочетание активной и пассивной политики в сфере занятости, разнообразие мер;</li> <li>– высокая гибкость рынка труда;</li> <li>– высокий уровень взаимодействия заинтересованных сторон;</li> <li>– высокий уровень горизонтальных связей и децентрализации;</li> <li>– наличие общего видения в политике в сфере занятости;</li> <li>– высокий уровень образования;</li> <li>– активное реформирование рынка труда;</li> <li>– в некоторых странах – концепция обучения и профессионального совершенствования на протяжении всей жизни;</li> <li>– прогнозирование будущего сферы занятости, обозначение ключевых проблем;</li> <li>– часто – построение индивидуальной траектории в сфере занятости</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– часто – ограниченная свобода выбора безработных;</li> <li>– рост числа длительно безработных;</li> <li>– работа преимущественно со стандартными уязвимыми категориями работников;</li> <li>– слабая ориентация на новые гибкие формы занятости (за исключением некоторых стран);</li> <li>– наличие случаев дискриминации и двойственной политики на рынке труда</li> </ul>

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

оценку эффективности политики в сфере занятости той или иной страны.

В группу стран с высокой эффективностью политики в сфере занятости вошло 11 стран, 10 из которых относятся к группе инновационно развитых. В группу стран со средней эффективностью вошло 13 стран, а в группу стран с низкой эффективностью – 1 страна (в данную статистику Россия не включена). Также был проведен корреляционный анализ, который показал высокий уровень корреляции (-0,7) между местом в рейтинге и результатом оценки политики занятости. Это позволило прийти к следующему заключению: уровень инновационного развития страны имеет тесную связь с политикой эффективной занятости.

### ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Великобритания, Дания, Сингапур, Нидерланды и Финляндия – страны, где политика в сфере занятости показала наибольшую эффективность (табл. 4). Политика в сфере занятости прочих стран, также имеющих значимые результаты в этой области, в статье детально не рассматривалась, однако общие выводы описаны с учетом результатов проведенного нами исследования.

Анализ политики эффективной занятости позволил выделить страны с отдельными успешными практиками. Так, например, в Швейцарии<sup>12, 13, 14, 15</sup> реализуется программа «Базовые навыки на рабо-

чем месте». Компаниям, которые проводят обучение основным навыкам, предлагаются субсидии. В стране поддерживаются достойные условия труда и социальные стандарты. Соотношение активных и пассивных мер на рынке труда намного выше средних показателей по Европе и ОЭСР, что подчеркивает важность активных инструментов в Швейцарии, особенно с учетом относительно небольшого числа лиц, ищущих работу [19-20].

Однако и в государстве всеобщего благоденствия тоже есть слабые стороны. Например, если безработный в течение определенного времени не мог найти работу, он будет подвержен санкциям. С одной стороны, это дополнительный стимул к поиску работы. С другой, санкции могут привести к неэффективной занятости. Швейцарское трудовое законодательство не делает различий между работниками. Новые формы организации труда не закреплены и не защищены. Условия труда в стране ухудшаются. Что касается темпов цифровизации в сфере занятости, то Швейцария сильно отстает от других развитых стран.

Активная политика на рынке труда Германии<sup>16</sup> [21] включает ряд инструментов, включая образование и профессиональную подготовку для повышения квалификации безработных и повышения возможностей трудоустройства [22]. Кроме того, страна обладает всеобъемлющим планом инноваций, который направлен на укрепление научно-технической базы не только для расширения инноваций на рынке труда и создания рабочих мест, но и для внесения вклада в решение глобальных проблем [23]. В Германии также велика интеграция на рынке труда. Правительство вместе с профсоюзами уже несколько лет занима-

<sup>12</sup> Switzerland's initial steps towards the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development. Report to be presented at the High-Level Political Forum on Sustainable Development, New York / July 2016, 28 p.

<sup>13</sup> OECD (2014). Working Better with Age: Switzerland. Assessment and recommendations, OECD, October 2014, 9 p.

<sup>14</sup> Deloitte (2016). Transforming the Swiss economy. The impact of automation on employment and industries. Deloitte, 44 p.

<sup>15</sup> OECD Economic Surveys: Switzerland 2019. OECD, 62 p.

<sup>16</sup> OECD (2014). "Better Policies" Series Germany keeping the edge: competitiveness for inclusive growth. OECD, Paris, 41 p.

Результаты анализа эффективности политики в сфере занятости Кипра, Латвии, Словении, Новой Зеландии и Японии /  
Results of the analysis of the employment policy effectiveness in Cyprus, Latvia, Slovenia, New Zealand and Japan

Страна / Country	Преимущества / Advantages	Недостатки / Disadvantages
Кипр [74-76]	<ul style="list-style-type: none"> <li>– существует схема стимулирования привлечения людей через гибкие формы занятости;</li> <li>– большое число профсоюзов;</li> <li>– реализуются меры по созданию рабочих мест</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– фактически отсутствуют сильные направления в политике в сфере занятости (восемь направлений развиты слабо);</li> <li>– Север и Юг имеют существенные различия в политике в сфере занятости;</li> <li>– молодежь не обладает достаточными навыками на рынке труда;</li> <li>– существенные различия условий труда в государственном и частных секторах;</li> <li>– высокая сегментация на рынке труда;</li> <li>– высокий гендерный разрыв в сфере занятости;</li> <li>– высокий уровень безработицы, в частности, молодежной;</li> <li>– неполная занятость чаще всего вынужденная;</li> <li>– правительство не является инклюзивным;</li> <li>– мнения профсоюзов игнорируются;</li> <li>– меры на рынке труда носят реактивный характер;</li> <li>– индивидуальный подход крайне слабый</li> </ul>
Латвия [77-79]	<ul style="list-style-type: none"> <li>– относительно высокое качество образования;</li> <li>– наблюдается экономический рост;</li> <li>– ведется работа с различными категориями работников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– сложно найти высококвалифицированных сотрудников;</li> <li>– быстрое сокращение населения – 25% за 25 лет;</li> <li>– большая доля теневой экономики;</li> <li>– ситуация на рынке труда национальных меньшинств проблемная;</li> <li>– высокий уровень длительной безработицы;</li> <li>– заработная плата ниже среднеевропейской;</li> <li>– существует необходимость актуализации законодательной базы;</li> <li>– часть трудовой деятельности выходит за рамки трудового законодательства;</li> <li>– чрезмерное использование политических рычагов;</li> <li>– гарантии занятости в новых гибких формах фактически отсутствуют</li> </ul>
Словения [80-82]	<ul style="list-style-type: none"> <li>– важная роль инвестиций в капитал, основанный на знаниях и в инновации;</li> <li>– низкий уровень нехватки или несоответствия навыков</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие эффективного социального партнерства;</li> <li>– выход работодателей из соглашений;</li> <li>– ухудшение социального диалога;</li> <li>– слабая поддержка безработных;</li> <li>– рост доли молодежи, которая не учится и не работает;</li> <li>– заинтересованные стороны не заинтересованы во взаимодействии;</li> <li>– слабые механизмы взаимодействия с заинтересованными сторонами;</li> <li>– низкий уровень осведомленности о политике и доверия к правительству</li> </ul>
Новая Зеландия [83-86]	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обширная система образования и реформирование системы дополнительного образования;</li> <li>– повсеместное использование отраслевых структур и соглашений;</li> <li>– проведение качественных исследований на рынке труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– стандарты занятости не всегда справедливые;</li> <li>– различия в правах временных и постоянных работников;</li> <li>– рост неравенства и отсутствие принципа прозрачности в управлении;</li> <li>– высокий уровень стресса и расстройств на рабочих местах;</li> <li>– барьеры в использовании гибких форм работы (работать в данных формах небезопасно);</li> <li>– политика медленно реагирует на меняющиеся потребности;</li> <li>– политика в отношении уязвимых групп работников не всегда эффективна</li> </ul>
Япония [87, 88]	<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень профориентации;</li> <li>– создание рабочих мест в высокотехнологичных секторах;</li> <li>– содействие практики непрерывной занятости;</li> <li>– хорошая законодательная база, защита прав работников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– непостоянная занятость – значит отсутствие гарантий в сфере занятости;</li> <li>– постоянные переработки на рабочем месте;</li> <li>– использование традиционных методов управления персоналом и заработной платы;</li> <li>– низкий обязательный пенсионный возраст в фирмах;</li> <li>– двойной рынок труда;</li> <li>– некачественные места как среди молодежи, так и среди взрослого населения</li> </ul>

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ются развитием платформенной экономики или краудворкинга [24]. Среди недостатков эксперты отмечают растущий уровень неравенства и длительной безработицы, двойственную политику на рынке труда, не полную прозрачность принимаемых мер, подмену индивидуального подхода на групповой со стандартными категориями работников.

Меры по созданию рабочих мест в Южной Корее<sup>17</sup> принимаются не только в высокотехнологичном секторе, но и для тех, кто относится к уязвимым категориям [25]. В стране действуют

прозрачные схемы страхования по безработице. Существует шесть программ трудоустройства, под каждую из которых выделен бюджет<sup>18</sup>. Около 21 % всех сотрудников являются временными, а количество самозанятых составляет более 20 % от общей численности рабочей силы<sup>19</sup> [26]. Корейское правительство, учитывая развитие новых форм занятости, занимается последовательной корректировкой трудового законодательства. Однако в стране, как отмечают эксперты, в последние годы фиксируется довольно низкий уровень удовлетворенности людей своей работой, отсут-

<sup>17</sup> YooIlho (2008). Korea's Economic Development: Lessons and Suggestions for Developing Countries. Korean Social Science Journal, XXXV No. 1(2008): pp. 31-63.

<sup>18</sup> The Ministry of Employment and Labour - <http://www.moel.go.kr>.

<sup>19</sup> The future of work. How does KOREA compare? OECD Employment Outlook, 2019, 2p.

Таблица 7 / Table 7

Результаты оценки политики в сфере занятости в России /  
Evaluation results of the employment policy in Russia

№ / No	Направление / Direction	Результаты оценки / Evaluation results
1	Улучшение качества системы образования	2
2	Создание новых рабочих мест	2
3	Обеспечение лучшего функционирования рынка труда	2
4	Обеспечение справедливости и равных возможностей для всех	2
5	Борьба с безработицей	2
6	Обеспечению гарантий в сфере заработной платы	1
7	Обеспечение взаимосвязи политики в области занятости с другими направлениями	2
8	Обеспечение продуктивной работой	1
9	Обеспечение свободы выбора занятости	2
10	Обозначение проблем и возможностей в сфере занятости	2
11	Обеспечение взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами	1
12	Повышение качества трудовой жизни и уровня удовлетворенности трудом	2
13	Развитие институтов социального партнерства	2
14	Осуществление механизмов координации политики в области занятости	2
15	Осуществление мониторинга эффективности политики в области занятости	2
16	Оценка результатов политики в области занятости	2
17	Законодательное регулирование политики в сфере занятости	2
18	Корректное формулирование показателей	Нет оценки
19	Активное использование новых форм и видов занятости	2
20	Обеспечение гибкости политики в сфере занятости	2
21	Обеспечение индивидуального подхода	1
Итого		1,79

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ствуется индивидуальный подход к безработным и работникам, меры поддержки носят стандартно-категориальный характер, взаимосвязь и координация между службами занятости требует серьезного усиления.

По количеству и качеству принимаемых мер, реформ и динамики рынка труда<sup>20</sup> [27] Китай сегодня трудно с кем-то сравнить. В стране принимаются активные меры по созданию рабочих мест. Китайское правительство рассматривает занятость как главный приоритет средств к существованию людей и стратегию обеспечения стабильности общества [28]. Используя благоприятную налоговую политику, правительство на всех уровнях поддерживает безработных, поощряя самозанятость и открытие собственного бизнеса. В то же время предоставляются льготы для малого и среднего бизнеса, чтобы они активнее нанимали безработных. Сформирована добросовестная система страхования от без-

работицы [29]. Действует система мер поощрения для тех, кого устраивают гибкие и разнообразные формы занятости, активно развиваются трудовые организации и базы занятости для предоставления услуг и помощи в трудоустройстве. Среди отмеченных недостатков выделяется низкий уровень заработной платы и большое количество низкоквалифицированных работников.

В табл. 5 систематизированы сильные и слабые стороны группы стран с наиболее эффективной политикой в сфере занятости.

Анализируя факторы и условия обеспечения политики эффективной занятости упомянутых выше стран, важно отметить следующее.

Во-первых, чем более эффективна политика в сфере занятости, тем более разнообразны и продуманы принимаемые меры в большинстве направлений.

Во-вторых, существует баланс и взаимодополнение активных и пассивных мер и мероприятий.

В-третьих, все направления имеют тесную взаимосвязь, и при разработке и реализации политики эффективной занятости формируется единое видение ее развития у всех участников.

В-четвертых, страны, которые прогнозируют изменения в будущем, осознают имеющиеся и возможные проблемы и перспективы, находят способы их эффективного решения и применения в дальнейшем.

В-пятых, не случайна высокая корреляция уровня инновационного развития стран с эффективностью политики в сфере занятости. Чем выше уровень инновационного развития и цифровой трансформации, тем более развит технологический сектор, а меры на рынке труда направлены на повышение компетентности преподавателей, ученых, а также на повышение квалификации работников, их обучение на протяжении всей жизни и создание новых рабочих мест в высокотехнологичных секторах.

Однако во всех странах наблюдается слабая ориентация на легализацию и обеспечение гарантий в сфере гибкой занятости. Индивидуализация мер касается стандартных категорий работников.

В табл. 6 систематизированы результаты анализа стран, в которых политика в сфере занятости, по нашим оценкам, менее эффективна по сравнению с другими странами (Россия рассматривалась отдельно). Кипр, в свою очередь, относится к группе стран с низким уровнем эффективности политики занятости.

Как показал анализ, в этих странах принимается много мер, зачастую эффективных, однако

<sup>20</sup> ILO (2017). Employment policy implementation mechanisms in CHINA. Employment policy department, ILO, Geneva, 12 p.



существующие проблемы не решаются принимаемыми реформами, программами и решениями.

Результаты исследования позволили выделить следующие общие проблемы относительно проводимой политики в области занятости:

- стойкое недоиспользование трудовых ресурсов;
- низкий уровень навыков значительной части рабочей силы;
- недостаточно высокое качество создаваемых рабочих мест;
- высокая доля длительно безработных;
- высокий уровень неравенства доходов;
- низкий уровень удовлетворенности трудом, работа не по специальности;
- низкая эффективность работы центров занятости;
- не гибкая политики в сфере занятости;
- низкие расходы на активную политику на рынке труда;
- слабая горизонтальная и вертикальная координация;
- слабые связи между различными институтами;
- дисбаланс спроса и предложения рабочей силы;
- низкий уровень инвестиций в человеческий капитал;
- слабые гарантии в сфере гибкой занятости;
- высокий уровень безработицы среди молодежи;
- слабые механизмы исполнения законодательства в сфере труда;
- сложность в обеспечении гарантий в сфере занятости для всех;
- недостаточность активных мер на рынке труда;
- зачастую политика в сфере занятости не прозрачна;
- работа преимущественно со стандартными категориями работников.

И, если в группе развитых стран преимущества (сильные стороны) часто схожи, то в группе развивающихся они фрагментированы, и, как правило, могут сильно отличаться от страны к стране.

Анализ политики стран в сфере занятости позволил прийти к следующим важным выводам:

1. Политика в сфере занятости будет тем эффективнее, чем больше государство и общество осознают необходимость обеспечения высокого качества жизни (качества трудовой жизни) и уровня жизни, уровня удовлетворенности трудом.

2. Государство самостоятельно не в состоянии реализовать политику эффективной занятости. Необходимо участие не только различных институтов, ведомств и муниципалитетов, но и участие самих работников, работодателей и прочих заинтересованных сторон.

3. Использование цифровых технологий является неотъемлемой частью повышения эффективности политики в сфере занятости и ее гибкости. Однако при их применении важно учитывать возможные риски и минимизировать их.

4. Развитые и развивающиеся страны часто имеют схожие проблемы. Это обусловлено общими тенденциями, наблюдающимися во всем мире. В связи с этим, межстрановое взаимодействие, бэнчмаркинг также являются способами повышения эффективности, достижения глобальных целей, в том числе и целей устойчивого развития.

5. Достижение эффектов политики в сфере занятости требует нестандартных решений, разнообразия мер и подходов, притом важно осознавать, что далеко не все меры окажутся эффективными в краткосрочной перспективе. Часть направлений может оказать эффект через 5-10 лет.

6. Важно учитывать и разнообразие форм занятости в настоящее время, при этом в будущем эта тенденция будет только усиливаться.

#### ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ

Россия относится к группе инновационно развивающихся стран, занимая 47-е место в рейтинге Глобального инновационного индекса 2020 г., находясь ниже всех стран, рассмотренных выше. Доля неформально занятых превышает 20 % от общего числа работников, за чертой бедности, по данным Росстата, находится 12,3 % жителей. Доля безработной молодежи составляет 22,7 %. Каждый пятый безработный ищет работу больше года. Несмотря на это, до распространения COVID-19 в России наблюдался высокий уровень занятости, который и в настоящее время существенно выше средних значений ОЭСР.

В табл. 7 приведены результаты оценки каждого из направлений политики в сфере занятости России.

К наиболее слабым направлениям относятся: гарантии в сфере заработной платы (гарантированный минимальный уровень зарплаты ниже аналогичного уровня в большинстве рассмотренных стран и она не всегда гарантирована работодателем), обеспечение продуктивной работой, повышение качества трудовой жизни и уровня удовлетворенности трудом, обеспечение индивидуального подхода [30]. Все более заметными становятся рост неравенства доходов и тенденция к снижению реальной заработной платы [31].

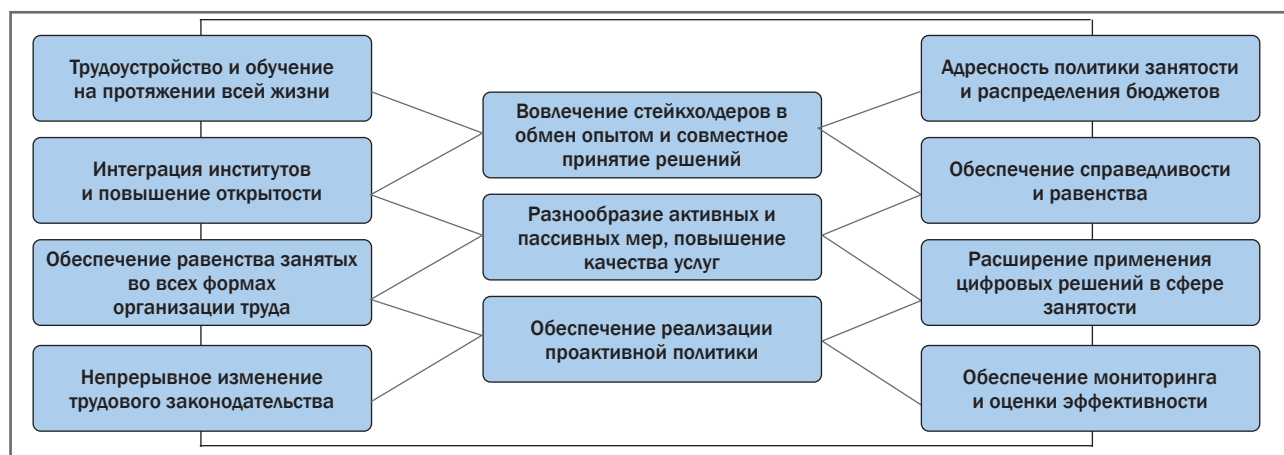


Рис. 1 / Fig. 1. Рекомендации по реализации политики эффективной занятости / Recommendations for the implementation of an effective employment policy

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

По данным ОЭСР, производительность труда в России в разы ниже, чем в странах Европы, США и Японии. Сдерживающими факторами увеличения данного показателя являются неудовлетворительное состояние основных фондов, организации производства и качества рабочей силы [32]. Инвестиции в человеческий капитал также находятся на низком уровне.

Есть и трудности в предоставлении равных прав и гарантий. Под защиту попадают стандартные категории граждан и работников, а множество россиян из многодетных семей или семей с инвалидами, у которых доходы ниже черты бедности, часто не получают ее.

В числе основных причин имеющихся проблем в сфере занятости России (характерных, кстати, для большинства стран) мы бы выделили следующие:

- отсутствие более решительных мер и реформ на рынке труда;
- низкий уровень вовлеченности заинтересованных сторон в политику занятости;
- наличие экономических проблем, оказывающих влияние на сферу занятости;
- наличие проблем с реализацией, поставленных задач в сфере занятости;
- несоблюдение законодательства, в том числе трудового, запаздывание изменений в сфере трудового законодательства.

Имеются и сильные стороны. Уровень образования в стране высокий, безработица относительно небольшая, умеренно гибкий рынок труда способен оставаться относительно стабильным без сильных потрясений, а гарантии работников часто защищены сильнее, чем в других странах, в том числе относящихся к группе развивающихся [33]. Генеральная прокуратура и ее терри-

ториальные органы в основном обеспечивают соблюдение трудового законодательства для восстановления прав нарушенных сотрудников<sup>21, 22</sup> [34, 35]. Что касается существующих профсоюзов, деятельность которых защищена Трудовым кодексом, то на практике они зачастую не способны отстаивать права работников.

Важно также отметить, что дистанционная работа в России закреплена в трудовом законодательстве наравне с прочими видами работ, однако, сама занятость становится более неоднородной, нестабильной и небезопасной [36]. Нарастают сложности с обеспечением гарантий работников и защитой прав в гибких формах организации труда.

### ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Каковы же ключевые положения и основные направления при разработке и реализации политики в сфере занятости?

Наиболее значимыми направлениями политики в сфере занятости являются: регулярный анализ ситуации на рынке труда; использование результатов оценки эффективности политики в сфере занятости в целях совместного обсуждения и принятия дальнейших решений: комбинированное использование активных и пассивных мер в сфере занятости; использование цифровых технологий; модернизация центров занятости; децентрализация в принятии решений; обеспечение гибкости политики в сфере занятости и ее адресности; оценка результатов политики в сфере занятости и ее непрерывное совершенствование (рис. 1).

<sup>21</sup> OECD (2018). The new OECD Jobs Strategy Good jobs for all in a changing world of work. How does Russia compare? OECD, 2 p.

<sup>22</sup> World Bank Group (2020). Russia's economy loses momentum amidst covid-19 resurgence; awaits relief from vaccine. Russia Economic Report, 80 p.

Необходимым условием обеспечения политики эффективной занятости является соблюдение основополагающих принципов современной политики эффективной занятости, которыми в настоящее время являются:

1. Гибкость. Своевременное принятие мер в соответствии тенденциями на рынке труда, проактивная политика.

2. Устойчивость. Обеспечение стабильно высокой результативности политики в сфере занятости в условиях растущей нестабильности; способность рынка труда восстанавливаться после кризисов.

3. Избыточность мероприятий. Сочетание разнообразия мер и мероприятий в условиях присутствия на рынке труда различных категорий и поколений работников, а также в условиях разнообразия форм занятости, организации труда.

4. Разнообразие возможностей. Формирование условий для реализации разнообразных потребностей в трудовой деятельности и в сфере занятости.

5. Наличие нестандартных мер и решений. Разработка и реализация нестандартных решений в условиях усугубляющихся проблем и возрастающей нестабильности социально-экономической среды.

6. Поколенческая персонификация. Разработка и реализация мер с учетом поколенческих различий в предпочтениях к занятости и формам организации труда.

7. Ориентация на ценности. Учет ценностей работников при разработке и реализации политики эффективной занятости, а также обеспечение соответствия фактической и предпочтительной занятости в соответствии с трудовыми ценностями, как необходимые условия обеспечения достойным трудом и эффективной занятостью.

8. Цифровизация. Использование цифровых решений в политике эффективной занятости.

Соблюдение данных принципов является необходимым условием обеспечения политики эффективной занятости и требует вовлечения большого числа заинтересованных сторон и ресурсов.

### ВЫВОДЫ

Политика занятости сегодня не сводится только к снижению безработицы и повышению уровня занятости. Важными являются качество жизни, достойный труд, удовлетворенность работой, эффективная занятость на протяжении всей жизни. Достижение данных целей усложняется современными трендами: цифровизацией, транс-

формацией рынка труда, демографическими трендами и повышением нестабильности. В связи с этим политика эффективной занятости является сложным инструментом, которая включает множество направлений и имеет взаимосвязь с другими направлениями социально-экономической политики. Она должна включать в себя комплекс активных и пассивных мер и мероприятий, ориентированных на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу, прорабатываться на федеральном, региональном и внутриорганизационном уровне.

Каждая страна имеет сходства и отличия от других стран в принимаемых мерах. При этом во всех странах, включая Россию, наблюдается схожие проблемы. Их решение требует вовлечения всех заинтересованных лиц в обсуждение и принятие решений, готовности правительств и работодателей к улучшению условий труда, удовлетворенности трудом, повышению профессионализма, сохранению прав и гарантий всех работников без исключения. Достижение равных условий и возможностей для всех возможно только в случае повышения гибкости принимаемых мер и инструментов, охвата больших категорий работников персонифицированными мероприятиями.

В результате анализа политики в сфере занятости 25 стран и России сделаны следующие выводы:

- Достижение политики эффективной занятости возможно в случае, если государство и общество понимают важность высокого качества трудовой жизни и уровня жизни;
- в разработку и реализацию политики занятости необходимо вовлекать максимально возможное количество заинтересованных лиц;
- при разработке и реализации политики эффективной занятости необходимо использовать нестандартные решения;
- потенциал работников все еще остается нераскрытым, в связи с чем одним из направлений, способствующим его раскрытию, может стать активное использование новых форм и видов занятости, повышение гибкости, а также индивидуального подхода, учитывающего в том числе поколенческие различия;
- вне зависимости от уровня реализации политики в сфере занятости (национальный, региональный) необходимо развивать все обозначенные в рамках настоящего исследования направления;
- в связи с отсутствием значительных улучшений на рынке труда и в сфере занятости в большинстве стран необходимо осуществлять поиск и реализацию принципиально новых решений,

которые будут способствовать решению нарастающих проблем.

В целях более активного использования новых гибких форм и видов занятости предлагается:

- Законодательно легализовать все существующие формы и виды занятости.
- Разработать и законодательно утвердить механизмы обеспечения гарантий занятых в новых формах организации труда со стороны работодателя, заказчика и (или) государства.
- Проводить постоянный мониторинг занятых в новых формах занятости.
- Оказывать помощь работникам при переходе с традиционной формы занятости в новую.

В целях обеспечения индивидуального подхода к работникам и безработным целесообразно принять следующие меры:

- Провести мониторинг не только уязвимых категорий работников, но и тех, кто потенциально может лишиться работы и достойных условий труда;
- Сформировать службами занятости индивидуальный профиль работников в целях более адресной поддержки;
- Разработать программы поддержки занятых и безработных с учетом поколенческих различий.

В целях реализации принципов политики эффективной занятости также предложен ряд рекомендаций.

1. Гибкость: разработка механизмов повышения адаптивности законодательства; делегирование части полномочий на региональный и местный уровни; организация работы с сопротивлением изменениям; регулярный пересмотр существующих мер и мероприятий.

2. Устойчивость: формирование единой системы мониторинга рынка труда; охват всех направлений политики в сфере занятости; разработка мероприятий, учитывающих интересы всех

категорий и поколений работников; разработка и реализация эффективных механизмов взаимодействия работников, работодателей и государства.

3. Избыточность мероприятий: разработка мер и программ для различных категорий и поколений работников; разработка программ и мероприятий по каждому направлению политики в сфере занятости.

4. Разнообразие возможностей: оказание содействия работнику в построении нескольких траекторий профессионального развития; регулярная оценка степени удовлетворенности трудом; обеспечение разнообразия активных и пассивных мер на рынке труда.

5. Наличие нестандартных мер и решений: вовлечение заинтересованных сторон в обсуждение и принятие решений; внедрение повсеместной практики пилотного тестирования новых мер; сбор предложений у различных субъектов рынка труда.

6. Поколенческая персонификация: оценка возможностей в трудовой деятельности каждого поколения; разработка персональных мер для каждого поколения.

7. Ориентация на ценности: выстраивание карьеры работника на основе его ценностей; формирование представлений о значимости учета ценностей работника.

8. Цифровизация: формирование единых цифровых сервисов для оперативного сбора и обработки информации; создание цифровых платформ для взаимодействия работников, работодателей, властей; прогнозирование посредством использования технологий.

Отметим, что в рамках данной работы мы выделили и рассмотрели наиболее значимые направления политики в сфере занятости, в связи с чем детальное исследование каждого отдельного направления еще предстоит осуществить.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Fossen F., Sorgner A. Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. *Foresight and STI Governance*, 2019, vol. 13, no 2, pp. 10–18. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
2. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? // *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. Vol. 114. P. 254–280.
3. Melanie A., Terry G., Ulrich Z. *Digitalization and the Future of Work: Macroeconomic Consequences*, Institute of Labor Economics, 2019.
4. Поддєроб М. Технологии изменяют труд. *Ведомости*, 2016. URL: <https://ibs.ru/media/media/tekhnologii-izmenyat-trud/> (Дата обращения: 10.10.2020).
5. Тагаров Б.Ж. Влияние цифровой экономики на занятость населения в условиях экономического неравенства между территориями // *Известия Байкальского государственного университета*. 2019;29(3):388–395.
6. Одегов Ю.Г. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова // *Уровень жизни населения Регионов России*. 2017;(4):19-25.
7. Rump J. Institut Fur Beschäftigung und Employability. URL: [www.ibe-ludwigshafen.de](http://www.ibe-ludwigshafen.de) (Дата обращения: 07.05.2020).



8. Kraatz S. Fact Sheets on the European Union. European Parliament, 2020. URL: [www.europarl.europa.eu/factsheets/en](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en) (дата обращения: 13.05.2020).
9. Кудрин А.С. О проблемах реализации концепции достойного труда в России // Вестник Пермского университета. Сер.: Юридические науки. 2014;2(24):185–191.
10. Колесникова О.А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2010;(2):42–44.
11. Казначеева Н.Л. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики / Н.Л. Казначеева, Д.П. Строганова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2011;(16):97–104.
12. Guillermo Guzmán (2014). How effective are active employment policies to reduce unemployment in EU countries? *Atlantic Review of Economics*, 2nd Volume.
13. Полищук Е.А. Институциональные практики регулирования рынка труда молодежи в зарубежных странах // Российское предпринимательство. 2017;18(5): 831–848. doi: 10.18334/rp.18.5.37617/.
14. Васильева Т.А. Борьба с дискриминацией по признаку возраста как необходимая составляющая современной социальной политики // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2013;(3):191–214.
15. Радаев В. Миллениалы: как меняется российское общество [Текст] / В. В. Радаев; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.
16. Савельева И.М., Полетаев А.В. История и время. В поисках утраченного. М.: Языки русской культуры. 1997. 486 с.
17. Howe N., Strauss W. (1991) *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. // New York: William Morrow & Company.
18. Sezin Baysal Berkup. Working With Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life // *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2014. Vol. 5. No 19. P. 218–229.
19. Sonnet Anne, Olsen Hilde, Manfredi Thomas (2014). *Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland*. Springer Science+Business Media, New York, 2014, pp. 315–339.
20. Duell, N., P. Tergeist, U. Bazant and S. Cimper (2010), "Activation Policies in Switzerland", OECD Social Employment and Migration Working Papers, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).
21. Bräuninge Dieter, Schattenberg Marc (2017). German labour market policy. Deutsche Bank Research, 10 p.
22. Gluns Danielle (2018). Labour Market Policy and Integration in Germany. LoGoSO Research Papers Nr. 2. University of Muster, 17 p.
23. Kramer Esther (2013). Economic, social and territorial situation of Berlin, Germany. European Parliament's Committee on Regional Development, 54 p.
24. ICO (2018). The employment practices code. Information Commissioner's Office, Wilmslow, 96 p.
25. Vandenberg, Paul. Is Asia adopting flexicurity? A survey of employment policies in six countries / Paul Vandenberg; International Labour Office, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department - Geneva, 2008, 61 p.
26. Nam, Yoonmi (2017). Analysis on the Determinants of Exit of Self-Employed Businesses in Korea, Economic Research Institute, Bank Of Korea Working Paper No.2017-5.
27. Aaronson Susan (2010). How China's Employment Problems Became Trade Problems. *Global Economy Journal*, 30 p.
28. Zeng, Xiangquan Employment policy implementation mechanisms in China / Xiangquan Zeng; International Labour Office, Employment Policy Department, Employment and Labour Market Policies Branch. - Geneva: ILO, 2014.
29. Zhong Lun Law Firm (2020). Employment Law Overview. China. L&E GLOBAL, 32 p.
30. Ivanova A., Tyangaeva O. (2019). Russia employment and labor law. ICLG TO: EMPLOYMENT & LABOUR LAW 2019, pp. 289–295.
31. Romanyuk I., Pshenichnikova S., Plotnikov V. (2019). The relationship of employment, economic growth and economic structure (The example of Russia). *Revista ESPACIOS*, Vol. 40 (Nº 32), 9 p.
32. Bobkov V., Vakhtina M., Simonova M. (2016). Economic Factors of Russian Inequality. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL & SCIENCE EDUCATION* 2016, VOL. 11, NO. 16, pp. 8900–8910.
33. Digilina O.B. Prospects and Problems of Digitalization of the Labor Market in Russia. *Advances in Economics, Business and Management Research* / O.B. Digilina, I.B. Teslenko, N.V. Abdullaev // Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth (MTDE 2020) : 2nd International Scientific and Practical Conference. Yekaterinburg, April 16–17, 2020. – Yekaterinburg, 2020. – Vol. 138. – P. 1237–1240.
34. Gimpelson V. The labor market in Russia, 2000–2017. HSE University, Russia, and IZA, Germany, 13 p. doi: 10.15185/izawol.466.
35. Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (2017). Age and Education in the Russian Labour Market Equation. *Institute of Labor Economics*, 37 p.
36. Hanson P. (2019). Russian Economic Policy and the Russian Economic System Stability Versus Growth. *Russia and Eurasia Programme*, Research Paper, London, 22 p.

#### REFERENCES

1. Fossen F., Sorgner A. Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. *Foresight and STI Governance*, 2019;13(2):10–18. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
2. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? *Technological Forecasting and Social Change*. 2017;(114):254–280.
3. Melanie A., Terry G., Ulrich Z. Digitalization and the Future of Work: Macroeconomic Consequences, Institute of Labor Economics, 2019.
4. Podcerob M. Technology will change labor. *Vedomosti*. 2016. URL: <https://ibs.ru/media/media/tekhnologii-izmenyat-trud/> (accessed on 10.10.2020). (In Russ.).
5. Tagarov B.Zh. The impact of the digital economy on employment in conditions of economic inequality between territories. *Izvestiya Bajkalskogo gosudarstvennogo universiteta= Bulletin of Baikal State University*. 2019;(3):388–395. (In Russ.).
6. Odegov Yu.G., Pavlova V.V. Labor transformation: the 6th technological order, digital economy and employment trends. *Living Standards and Quality of Life*. 2017;(4):19–25. (In Russ.).
7. Rump J. Institut Fur Beschäftigung und Employability. URL: [www.ibe-ludwigshafen.de](http://www.ibe-ludwigshafen.de) (accessed on 07.05.2020).
8. Kraatz S. Fact Sheets on the European Union. European Parliament, 2020. URL: [www.europarl.europa.eu/factsheets/en](http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en) (accessed on 13.05.2020).
9. Kudrin A.S. On the problems of implementing the concept of decent work in Russia. *Vestnik Permskogo universiteta. Ser.: Yuridicheskie nauki=Perm university herald. Juridical sciences*. 2014;(2/24):185–191. (In Russ.).
10. Kolesnikova O.A. Effective employment as the basis of an effective economy. *Vestnik VGU seriya ehkonomika i upravlenie=Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*. 2010;(2):42–44. (In Russ.).
11. Kaznacheeva N.L., Stroganova D.P. Formation of an effective employment system as an essential element of social policy. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ehkonomika= Tomsk State University Journal of Economics*. 2011;(16):97–104. (In Russ.).

12. Guillermo Guzmán. How effective are active employment policies to reduce unemployment in EU countries? Atlantic Review of Economics, 2nd Volume. 2014.
13. Polishchuk E.A. Institutional practices of youth labor market regulation in foreign countries. Rossijskoe predprinimatelstvo= Russian entrepreneurship. 2017;(5):831-848. (In Russ.). doi: 10.18334/rp.18.5.37617/.
14. Vasilyeva T.A. Combating discrimination based on age as a necessary component of modern social policy. Trudy instituta gosudarstva i prava Rossijskoj akademii nauk = Proceedings of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences. 2013;(3):191-214. (In Russ.).
15. Radaev, V. Millennials: How Russian society is changing HSE. M.: HSE Publishing House; 2019. p.224. (In Russ.).
16. Savelyeva I. M., Poletaev A.V. History and time. In search of the Lost. M.: Yazyki usskoj kultury; 1997. p. 486. (In Russ.).
17. Howe N., Strauss W. (1991) Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. // NewYork: William Morrow&Company.
18. Sezin Baysal Berkup. Working with Generations X And Y In Generation Z Period: Management Of Different Generations In Business Life. Mediterranean Journal of Social Sciences. 2014;5(19):218-229.
19. Sonnet Anne, Olsen Hilde, Manfredi Thomas (2014). Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland. Springer Science+Business Media, New York; 2014;315-339.
20. Duell, N., P. Tergeist, U. Bazant and S. Cimper (2010), "Activation Policies in Switzerland", OECD Social Employment and Migration Working Papers, www.oecd.org/els/workingpapers.
21. Bräuninge Dieter, Schattenberg Marc. German labour market policy. Deutsche Bank Research. 2017. p.10.
22. Gluns Danielle. Labour Market Policy and Integration in Germany. LoGoSO Research Papers Nr. 2. University of Muster. 2018. p.17.
23. Kramer Esther. Economic, social and territorial situation of Berlin, Germany. European Parliament's Committee on Regional Development. 2013.p. 54.
24. ICO. The employment practices code. Information Commissioner's Office, Wilmslow. 2018. p. 96.
25. Vandenberg, Paul. Is Asia adopting flexicurity? A survey of employment policies in six countries. International Labour Office, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department, Geneva; 2008. p.61.
26. Nam, Yoonmi. Analysis on the Determinants of Exit of Self-Employed Businesses in Korea, Economic Research Institute, Bank Of Korea Working Paper. 2017;(5).
27. Aaronson Susan. How China's Employment Problems Became Trade Problems. Global Economy Journal. 2010. p.30.
28. Zeng, Xiangquan Employment policy implementation mechanisms in China; International Labour Office, Employment Policy Department, Employment and Labour Market Policies Branch. Geneva: ILO; 2014.
29. Zhong Lun Law Firm. Employment Law Overview. China. L&E GLOBAL; 2020. p. 32.
30. Ivanova A., Tyangaeva O. Russia employment and labor law. ICLG TO: EMPLOYMENT & LABOUR LAW. 2019;289-295.
31. Romanyuk I., Pshenichnikova S., Plotnikov V. The relationship of employment, economic growth and economic structure (The example of Russia). Revista ESPACIOS. 2019;40(32):9. (In Russ.).
32. Bobkov V., Vakhtina M., Simonova M. Economic Factors of Russian Inequality. INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL & SCIENCE EDUCATION. 2016;11(16):8900-8910.
33. Digilina O.B. Prospects and Problems of Digitalization of the Labor Market in Russia. Advances in Economics, Business and Management Research / O.B. Digilina, I.B. Teslenko, N.V. Abdullaev // Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth (MTDE 2020) : 2nd International Scientific and Practical Conference. Yekaterinburg, April 16–17, 2020. – Yekaterinburg, 2020. – Vol. 138. – P. 1237–1240.
34. Gimpelson V. The labor market in Russia, 2000–2017. HSE University, Russia, and IZA, Germany. p.13. doi: 10.15185/izawol.466.
35. Gimpelson V., Kapeliushnikov R. Age and Education in the Russian Labour Market Equation. Institute of Labor Economics. 2017. p.37.
36. Hanson P. Russian Economic Policy and the Russian Economic System Stability Versus Growth. Russia and Eurasia Programme, Research Paper, London; 2019; p. 22.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Вячеслав Викторович Аранжин** – аспирант 3 года обучения, младший научный сотрудник, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия

**Vyacheslav V. Aranzhin** – Postgraduate student, Junior Researcher, National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia  
slava.mr.slava@mail.ru



**Евгения Владимировна Нехода** – доктор экономических наук, профессор, заведующая Кафедрой стратегического менеджмента и маркетинга, директор Института экономики и менеджмента, Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия.

**Evgeniya V. Nekhoda** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Head of Department of Strategic Management and Marketing, Director of the Institute of Economics and Management, National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia  
sheyna@sibmail.com

Статья поступила в редакцию 20.01.2022; после рецензирования 28.01.2022, принята к публикации 31.01.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 20.01.2022; revised on 28.01.2022 and accepted for publication on 31.01.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-55-63

УДК: 331.52

JEL: J21

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ  
В ГОРОДАХ-МИЛЛИОННИКАХ РОССИИ

О.Е. Малых

Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-4003-7989>

А.Ф. Хурматуллина

Уфимский филиал Финансового университета при Правительстве РФ, Уфа, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-0092-4401>

## АННОТАЦИЯ

**Объект исследования** – муниципальные образования с численностью населения более 1 миллиона человек (города-миллионники). **Цель работы** – подготовка методики оценки трудовых ресурсов и структуры занятости в разрезе крупных городов Российской Федерации. При проведении работ использованы **методы**: статистического анализа, агрегирования и нормирования частных показателей, анализа научной литературы, анализа материалов, предоставленных субъектами Российской Федерации, и интернет-источников. **Результат работы** – оценка состояния и выявление факторов, влияющих на трудовые ресурсы и структуру занятости в городах-миллионниках России, а также подготовка методических рекомендаций для органов государственной власти субъектов Российской Федерации по регулированию трудовых ресурсов и структуры занятости в крупных городах Российской Федерации. **Область применения** полученных результатов – содержащиеся в научном исследовании материалы могут быть использованы федеральными и региональными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики занятости, при поиске резервов совершенствования организационного механизма косвенного воздействия на рынок труда крупных городов, а также подготовке предложений, повышающих устойчивость рынков труда российских городов-миллионников к внешним воздействиям.

**Ключевые слова:** города-миллионники России; трудовые ресурсы; занятость; структура занятости; пандемия COVID-19.

**Для цитирования:** Малых О.Е., Хурматуллина А.Ф. Оценка трудовых ресурсов и структуры занятости в городах-миллионниках России. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):55-63. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-55-63.

## ORIGINAL PAPER

ASSESSMENT OF LABOR RESOURCES AND EMPLOYMENT  
STRUCTURE IN THE MILLION-PLUS CITIES OF RUSSIA

O.E. Malykh

Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-4003-7989>

A.F. Khurmatullina

Ufa branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Ufa, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-0092-4401>

## ABSTRACT

**The object** of the study is municipalities with a population of more than 1 million people (million-plus cities). **The aim** of the article is to prepare a methodology for assessing labor resources and the employment structure in the context of large cities of the Russian Federation. The authors use the following **methods**: statistical analysis, aggregation and normalization of private indicators, analysis of scientific literature, analysis of materials provided by the regions of the Russian Federation, and Internet sources. **The result** of the study is the assessment of the state and identification of factors affecting labor resources and the employment structure in Russian million-plus cities, as well as the preparation of methodological recommendations for public authorities of the Russian regions on the regulation of labor resources and the employment structure in large cities of the Russian Federation. **The scope of application** of the research results – the materials of the scientific study may be used by federal and regional executive authorities that carry out the functions of developing and implementing the state employment policy, when searching for reserves to improve the organizational mechanism of indirect impact on the labor market of large cities, as well as preparing proposals to increase the stability of labor markets in Russia's million-plus cities to external influences.

**Keywords:** million-plus cities of Russia; labor resources; employment; employment structure; COVID-19 pandemic.

**For citation:** Malykh O.E., Khurmatullina A.F. Assessment of labor resources and employment structure in the million-plus cities of Russia. *Social and labor research*. 2022;46(1):55-63. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-55-63.

## ВВЕДЕНИЕ

Вопросы социально-трудовых отношений, рынка труда и занятости населения всегда находятся в центре научных дискуссий, поскольку обществу постоянно требуются ответы относительно количества и качества рабочих мест, заработной платы и условий труда. В последнее время особый интерес и острую полемику вызвали новые подходы к оценке и регулированию рынка труда, разработанные специалистами ВНИИ труда с учетом методологических и методических задач, связанных с созданием системы мониторинга, анализа и экспертизы сферы трудовых отношений [1, 2, 3]. Профессор Волгин Н.А. справедливо отмечает, что «От их [категории: человек и труд; труд и экономика; труд и управление] состояния и результатов взаимодействия зависят уровень и качество жизни людей, а также развитость и конкурентоспособность регионов и страны в целом. Взаимодействие данных категорий следует анализировать с учетом современных условий и трендов, новых изменений и трансформаций в сфере труда и социально-трудовых отношений» [4].

В настоящее время поступательное развитие крупных российских городов возможно только на основе стратегического планирования экономической и социально-трудовой сферы, что позволяет более адекватно отвечать на новые вызовы мировой экономики и соответствовать запросам современного общества [5, 6, 7]. Таким вызовом в последние два года стала пандемия коронавирусной инфекции COVID-19, охватившая все страны мира и оказывающая огромное влияние на развитие социально-экономических систем всех уровней. Последствия же таких крупных внешних воздействий и, соответственно, возникающих на их фоне кризисов выражаются не только в отсутствии экономического роста и развития, но и в потере значительной части трудовых ресурсов. Количество умерших от коронавирусной инфекции в мире по состоянию на начало февраля 2022 г. составляет 5,65 млн человек. В РФ – 328,77 тыс. человек, что составляет 0,22 % от всей численности населения страны<sup>1</sup>.

Наблюдаемые сегодня изменения в показателях воспроизводства, а также структуре экономики отражаются на доходах, качестве и уровне жизни населения. Не вызывает сомнения тот факт, что демографические показатели влияют на уровень занятости населения, а также характеристики спроса и предложения на рынке труда. Мы согласны с мнением Козловой Е.И. и Новак М.А.,

что дефицит людских ресурсов усиливает неравномерность социально-экономического развития региональных систем [8].

Объектом данного исследования были выбраны муниципальные образования с численностью населения более 1 млн человек (города-миллионники), поскольку, являясь территорией концентрации различных ресурсов (трудовых, интеллектуальных, технологических, финансовых), они оказывают существенное влияние на социально-экономическое развитие соответствующих регионов и макрорегионов. Выполняя столичные, административные функции центров субъектов Российской Федерации, они обеспечивают основной вклад в формирование доходов региональных бюджетов.

## ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РОССИЙСКИХ ГОРОДОВ-МИЛЛИОННИКОВ

Трудовые ресурсы городов-миллионников России характеризуются значительной численностью, дифференциацией по полу, возрасту, образованию, показателям здоровья и распределяются практически по всем анализируемым видам экономической деятельности, что обусловлено статусом региональных центров и особенностями экономического развития крупных городов. С одной стороны, трудовые ресурсы являются основой развития, а с другой – возникает необходимость их эффективного распределения и использования на региональном уровне.

Мы предлагаем методику, которая позволяет комплексно рассмотреть и оценить трудовые ресурсы, структуру занятости в разрезе крупных городов. В данном случае система базовых частных показателей включает индикаторы демографического развития муниципальных образований: «численность населения по состоянию на 1 января, тыс. чел.», «общий коэффициент естественного прироста (убыли), промилле»; и развития рынка труда и занятости населения: «среднесписочная численность работников организаций, чел.» и «среднемесячная заработная плата работников организаций, руб.». Анализ динамики выбранных показателей проведен путем расчета темпов роста/снижения индикаторов.

Анализ структуры занятости населения проведен по исследуемым видам экономической деятельности, которые объединены в три основных направления: 1) экономическое развитие муниципального образования; 2) социальная сфера; 3) муниципальное управление и городская среда. Это позволяет более глубоко проанализировать

<sup>1</sup> Отчет о текущей ситуации по борьбе с коронавирусом (по состоянию на 27 января 2022 года). Коммуникационный центр Правительства Российской Федерации URL: 2022-01-27\_coronavirus\_government\_report.pdf (xn--80aesfpebagmflbc0a.xn--p1ai) (дата обращения: 28.01.2022).



Таблица 1 / Table 1

## Группировка видов экономической деятельности по направлениям анализа / Grouping of types of economic activity by areas of analysis

Направление / Direction	Виды экономической деятельности по ОКВЭД / Types of economic activity according to OKVED
Экономическое развитие муниципального образования	A «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство»; B «Добыча полезных ископаемых»; C «Обрабатывающие производства»; F «Строительство»; G «Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов»; H «Транспортировка и хранение»; J «Деятельность в области информации и связи»; K «Деятельность финансовая и страховая»; L «Деятельность по операциям с недвижимым имуществом».
Социальная сфера	M «Деятельность профессиональная, научная и техническая»; O «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение»; P «Образование»; Q «Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг»; R «Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений»; S «Предоставление прочих видов услуг».
Муниципальное управление и городская среда	D «Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха»; E «Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений»; I «Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания»; N «Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги».

Источник / Source: обобщено авторами на основе обследуемых видов экономической деятельности согласно «Базе данных показателей муниципальных образований» Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/> summarized by the authors on the basis of the surveyed types of economic activity according to the "Database of Indicators of Municipalities" of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/>

Таблица 2 / Table 2

## Показатели демографического развития городов-миллионников России в 2018-2021 гг. / Indicators of the demographic development of Russia's million-plus cities in 2018-2021

№	Муниципальное образование / Municipality	Темпы роста/снижения численности населения, в % к предыдущему году / Population growth/decline rates, in % compared to the previous year				Общий коэффициент естественного прироста (убыли), промилле / Total coefficient of natural growth (loss), ppm			
		2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020
1	Волгоград	99,80	99,99	99,56	99,58	-2,5	-2,8	-3,9	-7,3
2	Воронеж	100,75	100,63	100,39	99,28	-1,3	-1,6	-2,2	-5,1
3	Екатеринбург	100,89	100,94	100,70	100,07	2,7	2	0,9	-1,9
4	Казань	100,94	100,68	100,43	100,00	5	3,9	2,9	-0,7
5	Красноярск	100,72	100,41	99,86	99,92	2,7	1,8	0,8	-2
6	Нижний Новгород	99,78	99,55	100,79	99,36	-1,8	-3,1	-3,8	-7,1
7	Новосибирск	100,62	100,32	100,47	99,66	1	0,2	-0,5	-3,8
8	Омск	99,46	99,38	99,12	98,73	-0,7	-1,2	-2,2	-6,1
9	Пермь	100,34	100,22	100,14	99,41	0,9	-0,3	-1,3	-4,5
10	Ростов-на-Дону	100,44	100,27	100,41	99,98	0	-0,6	-1,3	-4,2
11	Самара	99,46	99,42	100,00	98,97	-2,1	-2,2	-3,1	-7,4
12	Уфа	100,47	100,36	100,42 <sup>1</sup>	99,76	2	1,3	0,2	-3,3
13	Челябинск	100,29	99,86	99,66	99,27	0,9	0,1	-0,6	-4,2

<sup>1</sup> Источник информации о численности населения г. Уфа за 2021 год: [https://bashstat.gks.ru/storage/mediabank/PWZr2R8/Chislennost\\_naseleniya\\_po\\_munitsipalnym\\_rayonam\\_i\\_gorodskim\\_okrugam\\_Respubliki\\_Bashkortostan\\_na\\_1\\_yanvarya\\_2021.pdf](https://bashstat.gks.ru/storage/mediabank/PWZr2R8/Chislennost_naseleniya_po_munitsipalnym_rayonam_i_gorodskim_okrugam_Respubliki_Bashkortostan_na_1_yanvarya_2021.pdf)

Источник / Source: обобщено авторами и рассчитано на основе показателей «Базы данных показателей муниципальных образований» Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/> summarized by the authors and calculated on the basis of the indicators "Database of Indicators of Municipalities" of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/>

состояние и структуру занятости по сферам деятельности. Поскольку раздел «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение» охватывает деятельность и по социальному обеспечению, авторами он отнесен к направлению «Социальная сфера».

Агрегирование и нормирование частных показателей осуществлено по стандартным процедурам<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Нормирование осуществлялось по формулам:  $X' = \frac{X - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}$  для положительных показателей и  $X' = \frac{X_{max} - X}{X_{max} - X_{min}}$  (для негативных), где  $X'$ ,  $X$  – нормированный показатель и частный базовый показатель муниципального образования соответственно;  $X_{max}$ ,  $X_{min}$  – максимальное и минимальное значения частного показателя среди муниципальных образований.

Анализ динамики демографических показателей городов-миллионников (табл. 2), показывает преобладание темпов снижения численности на начало 2021 г. Наибольшее снижение – в Омске (98,73%) и в Самаре (98,97%). Отрицательная динамика численности за весь период исследования наблюдается в Волгограде и Омске. Нижний Новгород, Самара, Челябинск также демонстрируют снижение показателя, кроме незначительного роста первых двух в 2020 г., и последнего в 2018 г.

На фоне всеобщих темпов снижения численности населения только два муниципальных образования – Екатеринбург и Казань отличаются

Показатели динамики рынка труда и занятости городов-миллионников России / Indicators of the dynamics of the labor market and employment of million-plus cities in Russia

№	Муниципальное образование / Municipality	Темпы роста/снижения среднесписочной численности работников, в % к предыдущему году / Growth/decline rates of the average number of employees, in % compared to the previous year			Темпы роста/снижения среднемесячной заработной платы, в % к предыдущему году / Growth/decline rates of average monthly wages, in % compared to the previous year		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	Волгоград	98,08	99,32	99,58	109,25	105,62	105,86
2	Воронеж	101,04	100,34	100,19	110,76	107,69	107,26
3	Екатеринбург	103,32	101,82	98,71	108,34	106,80	105,64
4	Казань	100,61	99,35	99,42	109,35	105,19	107,29
5	Красноярск	100,72	100,08	99,61	113,92	108,05	107,23
6	Нижний Новгород	99,95	93,75	101,63	107,74	108,72	105,02
7	Новосибирск	100,54	98,07	100,04	110,89	107,49	105,45
8	Омск	99,20	99,86	99,14	112,59	107,47	106,27
9	Пермь	99,59	99,96	98,48	108,53	107,49	105,71
10	Ростов-на-Дону	100,03	99,08	102,02	109,14	107,02	104,71
11	Самара	99,03	97,75	99,20	109,03	107,02	105,74
12	Уфа	100,78	100,87	99,24	109,93	108,91	104,71
13	Челябинск	100,43	98,37	98,05	108,69	105,17	105,42

Источник / Source: обобщено авторами и рассчитано на основе показателей «Базы данных показателей муниципальных образований» Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/> / summarized by the authors and calculated on the basis of the indicators "Database of Indicators of Municipalities" of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/>

положительной тенденцией за весь анализируемый период.

Влияние пандемии на демографию городов-миллионников также наглядно отражает общий коэффициент естественного прироста (убыли), который имеет отрицательные значения по всем муниципальным образованиям: другими словами, коэффициент смертности за 2020 год превысил коэффициент рождаемости. Наименьшее значение – в Казани (-0,7), наибольшее – в Самаре (-7,4) и в Волгограде (-7,3). Причем, Волгоград, Воронеж, Нижний Новгород, Омск, Самара уже имели отрицательные общие коэффициенты естественного прироста до пандемии, а после – их значения резко возросли, тем самым усилив ее негативное воздействие.

Показатели занятости в городах-миллионниках также претерпели изменения. Рассмотрим динамику среднесписочной численности работников организаций (табл. 3). Только четырем муниципальным образованиям (Воронеж, Нижний Новгород, Новосибирск, Ростов-на-Дону) удалось сохранить положительные значения темпов роста занятости в 2020 г. Вместе с тем, в Воронеже и Новосибирске изменения практически отсутствуют. Темпы прироста среднемесячной заработной платы за исследуемый период положительны по всем муниципальным образованиям, что объясняется расчетами на основе номинальных значений.

По значению «среднесписочная численность работников организаций» (рис. 1) лидирует Екатеринбург – 447,58 тыс. чел. в 2020 г., далее идут – Нижний Новгород (393,87 тыс. чел.) и Новосибирск (391,5 тыс. чел.).

Численность занятых в Самаре, Уфе, Челябинске и Казани находятся примерно на одинаковом уровне – чуть больше 300 тыс. человек. В остальных муниципальных образованиях данный показатель не превышает 290 тыс. человек. Наименьшее значение показателя – в Волгограде 235 тыс. человек. Колебания заработной платы по городам-миллионникам также неоднозначны. Наиболее высокие показатели уровня средней заработной платы – в Екатеринбурге и Красноярске – около 58 тыс. руб., в Казани, Нижнем Новгороде, Перми, Новосибирске – 50-57 тыс. руб., в остальных муниципальных образованиях более 40 тыс. руб., наименьшее значение – 41 тыс. руб. – в Волгограде.

В целом, можно отметить, что динамика среднесписочной численности работников в исследуемых муниципальных образованиях не является значимым фактором, влияющим на изменение среднемесячной заработной платы, поскольку в большинстве городов-миллионников несмотря на стабильность, снижение или рост первого показателя, мы наблюдаем рост значений второго. Данный факт требует дополнительных исследований, возможно вне контекста фактора пандемии коронавируса.

#### СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ГОРОДОВ-МИЛЛИОННИКОВ ПО ВИДАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анализ структуры занятости показывает неравномерность распределения трудовых ресурсов и отражает специфичность отраслевой структуры занятого населения. Специализация занятости трудовых ресурсов городов-миллионников по направлению «Экономическое развитие», к кото-

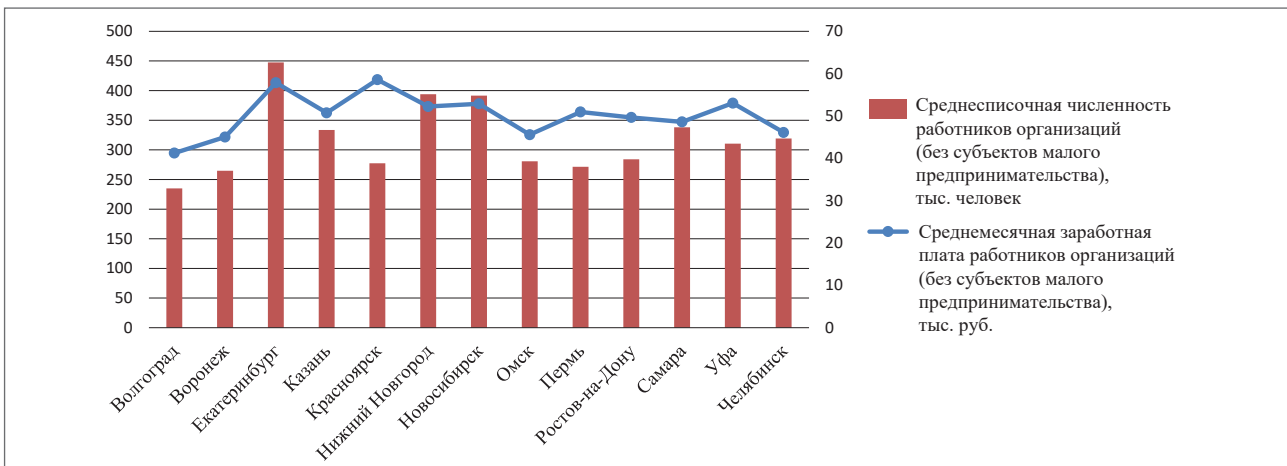


Рис. 1 / Fig. 1. Показатели занятости населения муниципальных образований / Indicators of employment of the population of municipalities

Источник / Source: обобщено авторами на основе показателей «Базы данных показателей муниципальных образований» Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/> / summarized by the authors and calculated on the basis of the indicators "Database of Indicators of Municipalities" of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/>

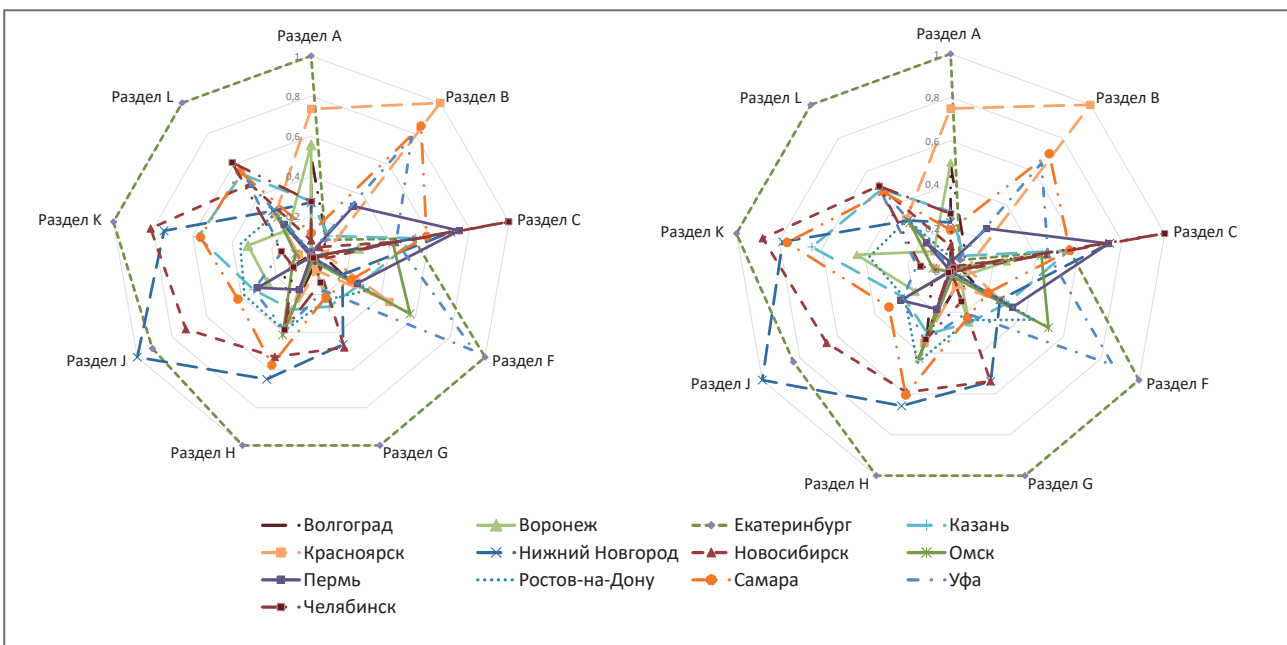


Рис. 2 / Fig. 2. Распределение нормированных значений показателя среднесписочной численности работников организаций по муниципальным образованиям (от 0 до 1) в разрезе видов деятельности, сгруппированных по направлению «Экономическое развитие» / Distribution of standardized values of the indicator of the average number of employees of organizations by municipalities (from 0 to 1) in the context of types of activities, grouped in the direction of "Economic development"

Источник / Source: Рассчитано и построено авторами / calculated and built by the authors.

рому отнесены девять отраслей в соответствии с табл. 1, наглядно представлена на рис. 2. Для этого были рассчитаны нормированные значения показателя «среднесписочной численности работников организаций по видам деятельности».

Применение нормированных значений позволяет нам привести исходные частные индикаторы в единую шкалу.

Максимальные значения нормированных показателей по всем отраслям за оба периода 2019 и 2020 гг., кроме разделов В (добыча полезных ископаемых), С (обрабатывающие производства), и J (деятельность в области информации и связи)

среди тринадцати анализируемых муниципальных образований наблюдаются в Екатеринбурге. По разделу В наибольшее число занятых в Красноярске, Самаре; по разделу С – в Челябинске, Перми, что объясняется особенностью размещения производительных сил в соответствующих регионах. Наибольшее количество занятых в области информации и связи (раздел J) имеется в Нижнем Новгороде, Екатеринбурге и Новосибирске. В целом, наибольшая занятость практически по всем муниципальным образованиям наблюдается по разделам А («сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство»), В («добыча

Таблица 4 / Table 4

Темпы роста/снижения среднесписочной численности работников по видам деятельности по направлению «Экономическое развитие» в 2020, в % к предыдущему году / Growth/decline rates of the average number of employees by type of activity in the direction of "Economic development" in 2020, in % compared to the previous year

№	Муниципальное образование / Municipality	Разделы видов экономической деятельности / Sections of types of economic activity									
		A	B	C	F	G	H	J	K	L	
1	Волгоград	101,5	122,0	96,4	87,2	105,8	97,9	103,5	94,5	97,9	
2	Воронеж	95,4	-	100,0	99,0	103,4	97,0	101,9	106,4	82,2	
3	Екатеринбург	105,1	81,5	100,7	99,0	96,4	99,3	101,6	91,1	94,0	
4	Казань	99,1	91,9	99,5	96,6	97,0	102,3	99,5	98,6	88,9	
5	Красноярск	105,3	133,0	98,5	76,3	100,3	100,8	115,7	96,8	102,6	
6	Нижний Новгород	90,4	-	100,0	105,1	105,2	99,9	107,3	94,5	96,3	
7	Новосибирск	104,0	64,3	99,7	84,4	103,3	105,5	102,8	95,9	100,1	
8	Омск	89,7	-	98,4	92,3	101,5	100,0	95,0	96,0	102,0	
9	Пермь	98,5	104,2	96,5	102,4	101,2	99,8	105,0	96,9	86,5	
10	Ростов-на-Дону	108,6	89,0	97,1	108,5	100,4	105,8	93,2	95,4	101,3	
11	Самара	114,8	110,4	95,0	89,2	101,1	102,1	99,0	109,3	85,0	
12	Уфа	87,8	111,1	99,7	93,5	103,3	92,5	100,6	96,4	98,8	
13	Челябинск	97,5	-	97,3	86,9	101,2	91,5	97,3	93,4	82,8	

Источник / Source: обобщено авторами и рассчитано на основе показателей «Базы данных показателей муниципальных образований» Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/> / summarized by the authors and calculated on the basis of the indicators "Database of Indicators of Municipalities" of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/>

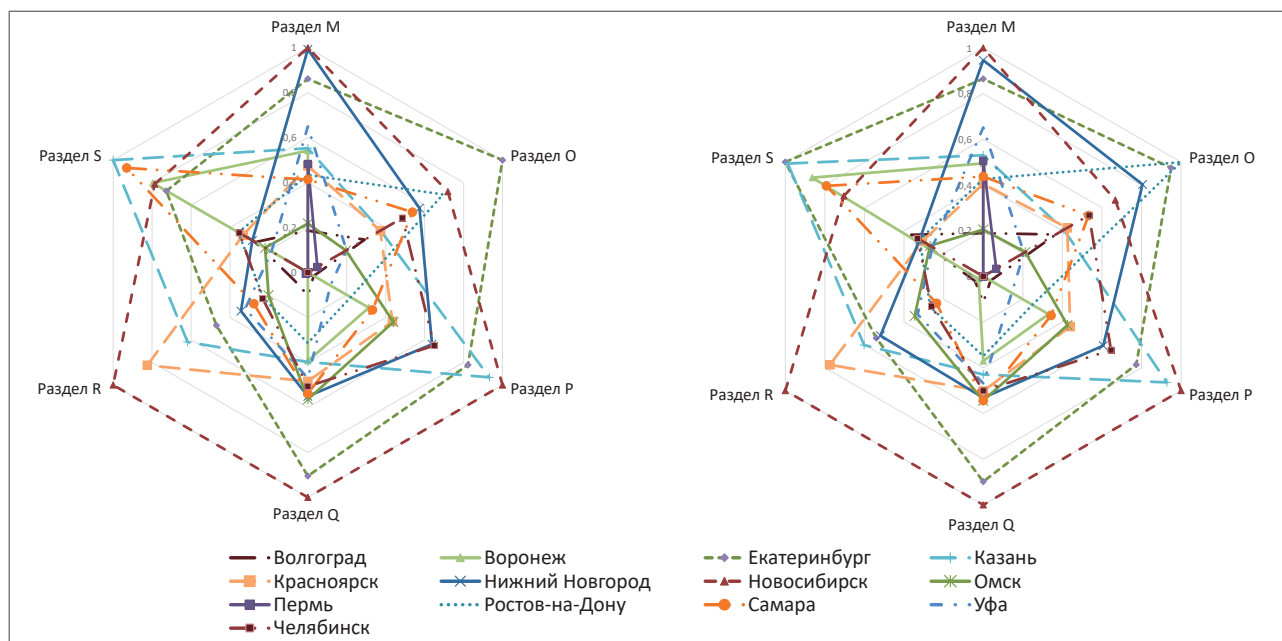


Рис. 3 / Fig. 3. Распределение нормированных значений показателя среднесписочной численности работников организаций по муниципальным образованиям (от 0 до 1) в разрезе видов деятельности, сгруппированных по направлению «Социальная сфера» / Distribution of standardized values of the indicator of the average number of employees of organizations by municipalities (from 0 to 1) in the context of types of activities, grouped in the direction of "Social sphere"

Источник / Source: Рассчитано и построено авторами / calculated and built by the authors.

полезных ископаемых»), С («обрабатывающие производства»), J («информация и связь») и К («финансовая и страховая деятельность»).

Нормированные показатели по остальным муниципальным образованиям принимают значения менее 0,5 по многим отраслям, что означает неравномерность разброса значений среди городов, и явное преобладание высоких значений в Екатеринбурге, близких к 1. На рис. 2 такая ситуация выражается сжатостью «паутинок» муниципальных образований к центру, то есть ближе к 0.

Это присуще и картине 2020 г. (рис. 2б), что объясняется влиянием пандемии коронавирусной инфекции и сокращением численности занятых в экономике (табл. 4).

Вместе с тем, несмотря на сокращение абсолютных значений показателя занятости трудовых ресурсов, городам-миллионникам удалось сохранить свои позиции в шкале разброса значений. Например, Екатеринбург практически по всем отраслям принимает максимальные нормированные значения показателя.



Таблица 5 / Table 5

Темпы роста/снижения среднесписочной численности работников по видам деятельности по направлениям «Социальная сфера» в 2020, в % к предыдущему году / Growth/decline rates of the average number of employees by type of activity in the areas of «Social sphere» in 2020, in % compared to the previous year

№	Муниципальное образование / Municipality	Разделы видов экономической деятельности / Sections of types of economic activity					
		M	O	P	Q	R	S
1	Волгоград	100,8	103,6	97,2	99,7	98,1	100,4
2	Воронеж	94,7	98,7	99,3	98,6	104,5	96,8
3	Екатеринбург	101,6	97,8	97,2	100,6	105,6	114,4
4	Казань	98,0	101,2	99,8	101,5	98,9	91,3
5	Красноярск	90,7	102,2	98,9	100,9	96,6	84,5
6	Нижний Новгород	97,5	111,1	97,5	99,2	115,5	92,3
7	Новосибирск	101,4	97,2	100,1	101,0	99,5	84,6
8	Омск	97,1	100,1	97,8	99,2	115,0	93,8
9	Пермь	104,3	100,0	96,5	98,6	100,4	80,3
10	Ростов-на-Дону	99,6	114,1	99,8	101,5	104,6	83,6
11	Самара	104,5	99,2	98,9	100,4	96,9	81,9
12	Уфа	101,3	99,5	99,4	99,9	101,4	97,0
13	Челябинск	98,3	102,0	99,1	99,8	103,6	85,4

Источник / Source: обобщено авторами и рассчитано на основе показателей «Базы данных показателей муниципальных образований» Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/> / summarized by the authors and calculated on the basis of the indicators «Database of Indicators of Municipalities» of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/>

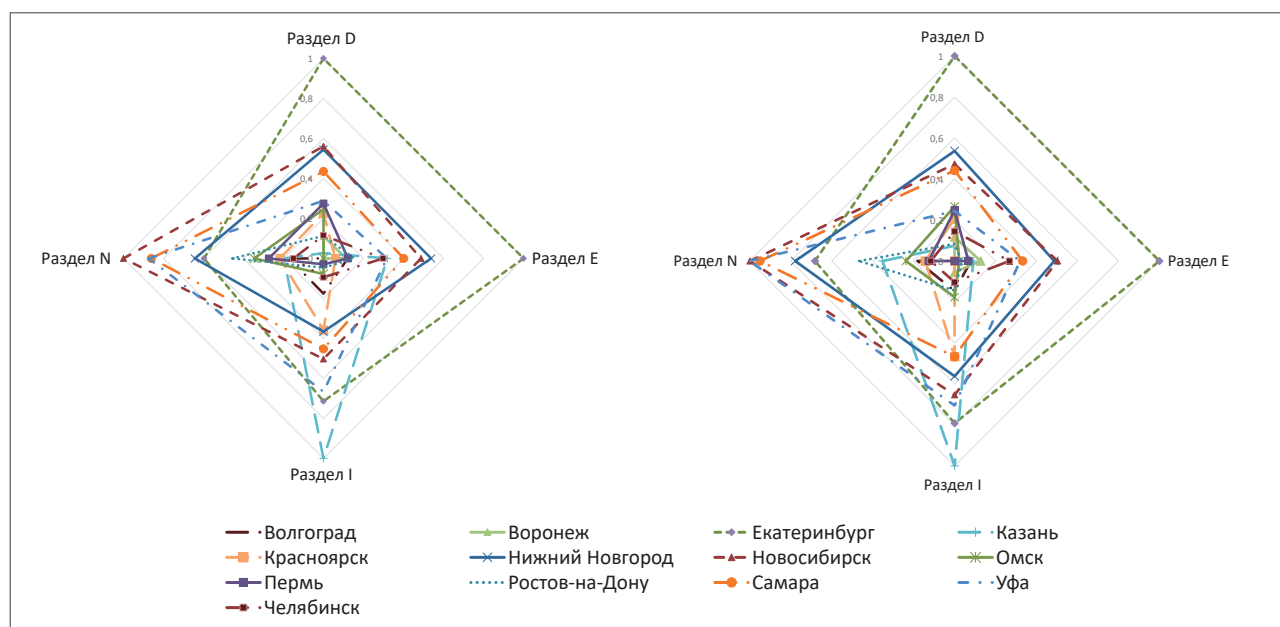


Рис. 4 / Fig. 4. Распределение нормированных значений показателя среднесписочной численности работников организаций по муниципальным образованиям (от 0 до 1) в разрезе видов деятельности, сгруппированных по направлению «Муниципальное управление и городская среда» / Distribution of standardized values of the indicator of the average number of employees of organizations by municipalities (from 0 to 1) in the context of types of activities, grouped in the direction of "Municipal governance and urban environment"

Источник / Source: Рассчитано и построено авторами / calculated and built by the authors.

Специализация занятости по видам деятельности, сгруппированных по направлению «Социальная сфера» имеет более равномерный характер (рис. 3). При этом явными лидерами, то есть муниципальными образованиями с нормированными значениями индикатора занятости, близкими к 1, являются Новосибирск, Екатеринбург и Казань. Для Новосибирска характерны максимальные значения по разделу R («культура и спорт»), M («профессиональная, научная и техническая деятельность»), Q («здравоохране-

ние и социальные услуги»), P («образование»). Наибольшее количество занятых по разделу O («государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение») среди анализируемых муниципальных образований наблюдается в Екатеринбурге. Относительно высокая занятость по разделам P («образование») и M («профессиональная, научная деятельность») по сравнению с другими муниципалитетами характерна для Казани. В целом, разброс нормированных значений заня-

Таблица 6 / Table 6

Темпы роста/снижения среднесписочной численности работников по видам деятельности по направлениям «Муниципальное управление и городская среда» в 2020, в % к предыдущему году / Growth/decline rates of the average number of employees by type of activity in the areas of «Municipal governance and urban environment» in 2020, in % compared to the previous year

№	Муниципальное образование / Municipality	Разделы видов экономической деятельности / Sections of types of economic activity			
		D	E	I	N
1	Волгоград	102,54	99,02	87,48	106,89
2	Воронеж	102,65	107,89	109,63	113,13
3	Екатеринбург	100,20	100,55	95,07	102,34
4	Казань	106,54	76,33	88,06	120,45
5	Красноярск	100,17	96,02	103,85	97,02
6	Нижний Новгород	100,46	97,28	114,17	104,84
7	Новосибирск	95,67	103,86	104,85	92,53
8	Омск	103,06	112,18	113,97	91,87
9	Пермь	99,57	96,93	88,20	89,31
10	Ростов-на-Дону	99,69	87,29	116,06	99,62
11	Самара	101,57	95,44	91,52	98,60
12	Уфа	98,41	103,87	92,28	100,48
13	Челябинск	104,43	99,94	95,38	102,92

Источник / Source: обобщено авторами и рассчитано на основе показателей «Базы данных показателей муниципальных образований» Федеральной службы государственной статистики РФ. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/> summarized by the authors and calculated on the basis of the indicators "Database of Indicators of Municipalities" of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/>

тости в социальной сфере по тринадцати городам-миллионникам не так дифференцирован, как по экономическим видам деятельности. При этом наиболее сжатые «паутинки», то есть когда по большинству отраслей нормированные значения индикатора занятости близки к 0, характерны для двух муниципальных образований – Воронежа и Волгограда.

Несмотря на снижение абсолютных значений численности занятых в 2020 году (табл. 5), нормированные значения изменились незначительно, что означает сохранение позиций муниципальных образований в сравнении между собой (рис. 3б).

Наконец, третье направление анализа занятости по отраслям – «Муниципальное управление и городская среда», представлено на рис. 4. Наиболее развернутая «паутинка» характерна для Екатеринбурга: по разделам D («обеспечение электрической энергией, газом и пр.») и E («водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов и пр.») нормированные значения индикатора занятости равны 1.

По разделу I («деятельность гостиниц и предприятий общественного питания») наибольшие значения показывают Казань, Екатеринбург и

Уфа, по разделу N («административная деятельность и пр.») в тройке лидеров – Новосибирск, Уфа и Самара. Наименьшие значения по всем четырем видам деятельности данного направления наблюдаются в Волгограде, Воронеже и Омске (сжатые «паутинки»). Влияние пандемии (рис. 4б) только усилило данную ситуацию (табл. 6). При этом, муниципальным образованиям с наибольшими значениями показателя удалось сохранить лидирующие позиции.

Таким образом, проведенный анализ показал наличие поляризованной структуры занятости в российских городах-миллионниках. Несколько лидеров имеют максимальные нормированные значения исходных показателей (Екатеринбург, Новосибирск, Казань). Основная часть городов характеризуется средними значениями, а низкие показатели отмечены в небольшой группе городов. Следует отметить, что по видам деятельности, отнесенным к направлению «Экономическое развитие», городов-миллионников с более низкими значениями значительно больше, чем по направлениям «Социальная сфера» и «Муниципальное управление и городская среда».

## ВЫВОДЫ

Под воздействием кризиса, вызванного пандемией коронавирусной инфекции, возникли новые негативные тенденции в структуре экономики и спросе на труд в городах-миллионниках. Анализ показал, что снижение показателей занятости у муниципальных образований с более низкими изначальными значениями до пандемии, выше, чем у муниципальных образований с более высокими первоначальными значениями.

Несмотря на накопленный опыт применения различных инструментов управления социально-экономическим развитием, в частности, стратегического планирования, программно-целевых подходов, крупные города оказались неготовыми к кризисным явлениям, вызванными пандемией. Это обуславливает необходимость поиска резервов совершенствования организационного механизма косвенного воздействия на рынок труда как самонастраивающуюся систему; развитие инфраструктуры. Требуется углубление теоретических и методических разработок, повышающих устойчивость рынков труда российских городов-миллионников к внешним воздействиям.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Пашин Н.П., Волошина И.А., Харькин В.В. Решение проблем оценки и регулирования напряженности на рынке труда: практика и современные подходы. Социально-трудовые исследования. 2021;42(1):8-23. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-8-23.
2. Платыгин Д.Н., Попков С.Ю., Смирнов В.М., Волгин Н.А., Вашаломидзе Е.В., Джума В.И., Уланова Е.С. Система мониторинга, анализа и экспертизы сферы трудовых отношений. Социально-трудовые исследования. 2020; 41(4):27-39. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-27-39.
3. А.М. Елин, В.В. Харькин. Прогнозно-ориентированное управление сегментацией рынка труда. Социально-трудовые исследования. 2020;38(1):31-45. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-31-45.
4. Волгин Н.А. Человек, труд, экономика, управление: взаимосвязь и современные тренды. Постановочные вопросы. Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. 2018;(1):33-40.
5. Malikh O.E., Hurmatullina A.F., Konovalova M.E., Kuzmina O.Y., Titova N.B. Integral Assessment of the Social and Economic Development of Megacities in Russia // International Electronic Journal of Mathematics Education. 2016. Т. 11. № 7. С. 2455-2469.
6. Malykh O.E., Polyanskaya I.K., Kayumova A.F., Shamsutdinova A.F. Assessing the level of the social-economic development of million-plus cities as the degree to which the administrative resource is realized // Life Science Journal. 2014. Т. 11. № 10. С. 628-633.
7. Малых О.Е., Полянская И.К., Шамсутдинова А.Ф. Оценка уровня социально-экономического развития городов-миллионников как степень реализации административного ресурса // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2012;(30):14-20.
8. Козлова Е.И., Новак М.А. Особенности внутрирегионального размещения трудовых ресурсов и занятого населения (на примере липецкой области) // Проблемы развития территории. 2020;6(110). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vnutriregionalnogo-razmescheniya-trudovyh-resursov-i-zanyatogo-naseleniya-na-primere-lipetskoj-oblasti> (дата обращения: 20.10.2021).

## REFERENCES

1. Pashin N.P., Voloshin I.A., Khar'kin V.V. Solving the problems of assessing and regulating tension in the labor market: Practice and modern approaches. Social and labor research. 2021;42(1):8-23. (In Russ.). DOI: 10.34022 / 2658-3712-2021-42-1-8-23.
2. Platigin D.N., Popkov S.Yu., Smirnov V.M., Volgin N.A., Vashalomidze E.V., Dzhuma V.I., Ulanova E.S. The system of monitoring, analysis and examination of the sphere of labor relations. Social and labor research. 2020;41(4):27-39. (In Russ.). DOI: 10.34022 / 2658-3712- 2020-41-4-27-39.
3. Elin A.M., Kharkin V.V. Predictive-oriented management of labor market segmentation. Social and labor research. 2020;38(1):31-45. (In Russ.). DOI: 10.34022 / 2658-3712-2020-38-1-31-45.
4. Volgin N.A. Man, labor, economics, management: interconnection and modern trends. Statement questions. State and society: Yesterday, today, tomorrow. 2018;1:33-40. (In Russ.).
5. Malikh O.E., Hurmatullina A.F., Konovalova M.E., Kuzmina O.Y., Titova N.B. Integral Assessment of the Social and Economic Development of Megacities in Russia. International Electronic Journal of Mathematics Education. 2016;11(7):2455-2469. (In Russ.).
6. Malykh O.E., Polyanskaya I.K., Kayumova A.F., Shamsutdinova A.F. Assessing the level of the social-economic development of million-plus cities as the degree to which the administrative resource is realized. Life Science Journal. 2014;11(10):628- 633. (In Russ.).
7. Malykh O.E., Polyanskaya I.K., Shamsutdinova A.F. Assessment of the level of socio-economic development of million-plus cities as the degree of implementation of the administrative resource. Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management. 2012;(30):14-20. (In Russ.).
8. Kozlova E.I., Novak M.A. Features of the intraregional distribution of labor resources and the employed population (on the example of the Lipetsk region). Problems of the development of the territory. 2020;6(110). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-vnutriregionalnogo-razmescheniya-trudovyh-resursov-i-zanyatogo-naseleniya-na-primere-lipetskoj-oblasti> (accessed on 20.10.2021).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Евгеньевна Малых** – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики и стратегического развития, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия  
**O'l'ga E. Malykh** – Dr. Sci. (Econ.), Professor, Department of Economics and Strategic Development, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia  
 kafedra-et@mail.ru



**Алсу Фанзилевна Хурматулина** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга, Финансовый университет при Правительстве РФ, Уфимский филиал, Уфа, Россия  
**Alsu F. Khurmatullina** – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Economics, Management and Marketing, Financial University under the Government of the Russian Federation, Ufa Branch, Ufa, Russia  
 alsu-fsh@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 25.11.2021; после рецензирования 23.12.2021, принята к публикации 10.01.2022. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 25.11.2021; revised on 23.12.2021 and accepted for publication on 10.01.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-64-71

УДК 331.22, 331.28

JEL J31, J33

## ОПЛАТА ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ: СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

А.Л. Сафонов<sup>а</sup>, Ю.В. Долженкова<sup>б</sup>

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия

<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1949-4867>

## АННОТАЦИЯ

**Объектом** исследования является новая система оплаты труда (НСОТ) в бюджетной сфере РФ и ее основные элементы. **Цель** – анализ системы оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы и разработка предложений по ее совершенствованию. Использованы **методы** количественного и качественного и критического анализа научных, нормативно-правовых источников и статистических данных. Результаты исследования выявили ряд проблем в применении НСОТ в бюджетной сфере, что приводит к оттоку кадров из организаций, ухудшению качества предоставляемых услуг населению. Одной из таких проблем является децентрализация организации заработной платы, когда учреждения получили право самим определять структуру заработка, систему должностных окладов. В итоге возникла ситуация, когда компенсационные и стимулирующие выплаты стали составлять более половину денежного вознаграждения, что привело к сильнейшей дифференциации в заработной плате, ее различиям по регионам, т. е. нарушениям принципов «равная оплата за равный труд» и «социальной справедливости». Должностные оклады работников бюджетной сферы в большинстве случаев не обеспечивали реализацию воспроизводственной функции заработной платы. В результате авторы пришли к **выводу** о необходимости усиления государственного регулирования при построении окладов работников, сокращения количества компенсационных и стимулирующих выплат и обеспечения единообразия при их расчетах. Полученные теоретические и практические **результаты** исследования могут использоваться при реализации и развитии политики оплаты труда в бюджетной сфере, обеспечении кадрами и повышении эффективности их использования.

**Ключевые слова:** новая система оплаты труда; бюджетная сфера; должностной оклад; компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Для цитирования:** Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В. Оплата труда в бюджетной сфере: состояние и тенденции развития. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):64-71. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-64-71.

## ORIGINAL PAPER

## REMUNERATION IN THE PUBLIC SECTOR: STATE AND DEVELOPMENT TRENDS

A.L. Safonov<sup>a</sup>, Yu.V. Dolzhenkova<sup>b</sup>

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0003-0262-3968>; <sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1949-4867>

## ABSTRACT

**The object** of the study is the new system of remuneration (NSOT) in the public sector of the Russian Federation and its main elements. **The goal** is to analyze the system of remuneration for employees of public sector institutions and develop proposals for its improvement. **Methods** of quantitative and qualitative and critical analysis of scientific, regulatory and legal sources and statistical data were used. The results of the study revealed a number of problems in the application of NSOT in the public sector, which leads to an outflow of personnel from organizations, a deterioration in the quality of services provided to the population. One of these problems is the decentralization of the organization of the salary payment process when institutions received the right to determine the structure of earnings, the system of remuneration themselves. As a result, a situation arose when compensation and incentive payments began to account for more than half of the monetary remuneration, which led to the strongest differentiation in salaries, its differences across regions, i.e. violations of the principles of «equal pay for equal work» and «social justice». Fixed official salaries of public sector employees in most cases did not ensure the implementation of the reproductive function of remuneration. As a result, the authors **concluded** that it is necessary to strengthen state regulation in the field of remuneration, reduce the number of compensation and incentive payments and ensure the unity of their calculation. The obtained theoretical and practical **results** of the study can be used in the implementation and development of the policy of remuneration in the public sector, staffing and improving the efficiency of their use..

**Keywords:** new system of remuneration; public sector; fixed official salary; compensation and incentive payments.

**Для цитирования:** Safonov A.L., Dolzhenkova Yu.V. Remuneration in the public sector: State and development trends. *Social and labor research*. 2022;46(1):64-71. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-64-71.



## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время работники бюджетной сферы составляют около 20 % всех занятых в экономике. При этом труд большинства из них, относящийся к категории сложных, ответственных, напряженных видов деятельности, с высокой степенью интеллектуальной нагрузки, в условиях глобализации, цифровизации и информатизации стал более интеллектуальным, творческим, требующим не только специфических знаний в сфере информационных технологий, но и значительных физических усилий, высокой работоспособности [1]. Зачастую им приходится быть в непосредственном контакте с потребителями услуг, что обуславливает обязательное наличие у них высокого уровня образования и профессионализма, коммуникабельности и морально-этических качеств. Эти тенденции усиливаются в условиях пандемии коронавируса, когда, например, преподаватели значительную часть учебной нагрузки осуществляют при помощи дистанционных технологий, а в здравоохранении активно развивается телемедицина. Все это требует непрерывного приобретения и обновления знаний в области цифровых технологий, навыков коммуникаций в интернет-среде [2, 3].

Изменение содержания и характера труда бюджетных работников обуславливают необходимость определенных изменений в его оплате, так как действующая с 2008 г. система оплаты труда (НСОТ), призванная обеспечить конкурентную заработную плату, учитывающую уровень квалификации и степень нагрузки персонала, а также повысить уровень обеспеченности бюджетной сферы требуемыми кадрами<sup>1, 2</sup>, не достигла поставленных целей, поскольку процесс сокращения численности работников бюджетных отраслей не уменьшается, а нарастает с каждым годом.

В соответствии с НСОТ в структуре дохода работников в организациях бюджетной сферы

выделяется ряд элементов, среди которых оклад (тарифная ставка), а также различные выплаты, направленные на компенсацию и стимулирование труда [4]. Исходя из классического постулата, постоянная часть заработка позволяет обеспечить только простое воспроизводство рабочей силы, а целью внедрения и реализация стимулирующего механизма выступает обеспечение расширенного воспроизводства посредством улучшения качества и достижения более высоких результатов трудовой деятельности. Однако, данное условие не всегда очевидно, поскольку размер должностных окладов в организациях отдельных отраслей бюджетной сферы весьма небольшой и только благодаря стимулирующим выплатам, составляющим переменную часть дохода или выплачиваемым в качестве дополнительного денежного вознаграждения, обеспечивается (зачастую не в полной мере) требуемый стандарт уровня жизни [5, 6].

## ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Как показал анализ практики применения НСОТ, во многих регионах должностные оклады работников бюджетных отраслей составляют в общем объеме оплаты труда менее 40 %. При этом у некоторых из них на стимулирующие выплаты, распределяемые зачастую по формальному принципу и не связанные с конкретными результатами труда, приходится до 60% заработка. При этом большая доля стимулирующих выплат вызвана необходимостью сокращения текучести и закрепления наиболее ценных кадров в организации при недостаточном ее финансировании [7].

Сложившаяся ситуация в оплате труда, когда наблюдается асимметрия в структуре заработка в сторону переменной части, снижается воспроизводственная функция заработной платы и ее конкурентоспособность на рынке труда, требуется скорейшее реформирование системы заработной платы работников в бюджетной сфере в целях преодоления негативных тенденций. При этом определять денежное вознаграждение работников бюджетной сферы, устанавливать и обеспечивать рациональную дифференциацию при построении новой системы заработной платы надо исходя из классических функций оплаты труда и на основе принципов гарантирования работнику основной заработной платы на уровне воспроизводства рабочей силы при выполнении им норм труда независимо от результатов деятельности организации, социаль-

<sup>1</sup> О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 22.09.2007 № 605 – Текст: электронный // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_71464/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71464/) (дата обращения: 17.13.2022).

<sup>2</sup> О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.12.2016) – Текст: электронный // КонсультантПлюс – справочно-правовая система. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_79087/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_79087/) (дата обращения: 17.01.2022).

Средняя заработная плата отдельных категорий работников бюджетной сферы в целом по РФ, руб./месяц / The average salary of certain categories of public sector employees in the Russian Federation, rubles/month

Категория работников/ Employee categories	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений	23 363	25 592	26 553	27 476	29 027	31 670	33 985	35 714
Педагогические работники образовательных учреждений общего образования	29 038	31 535	32 638	33 338	34 921	38 419	41 116	43 664
Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей	21 593	25 324	26 846	27 989	32 263	35 954	38 509	40 469
Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	25 144	27 691	28 684	29 848	32 212	36 536	39 147	41 685
Преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования	40 428	47 188	50 703	55 028	63 831	82 486	89 851	94 573
Врачи и работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг)	42 253	46 231	47 874	50 667	56 445	75 007	80 756	91 688
Средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)	24 102	26 310	27 001	28 174	30 246	36 965	39 573	46 974
Младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг)	14 313	16 130	16 820	18 436	21 413	34 254	35 870	41 038
Социальные работники	14 759	18 291	19 766	21 601	25 654	33 113	35 180	37 136
Работники учреждений культуры	21 072	23 879	25 485	27 080	32 466	38 971	41 878	43 014
Научные сотрудники	41 623	48 212	51 780	53 836	63 430	100 081	106 011	111 114
Педагогические работники образовательных, медицинских организаций или организаций, оказывающих социальные услуги детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	24 177	28 586	29 729	30 034	33 869	36 965	38 959	43 271
<b>Средняя заработная плата в бюджетной сфере</b>	<b>26 822</b>	<b>30 414</b>	<b>31 990</b>	<b>33 626</b>	<b>37 981</b>	<b>48 368</b>	<b>51 736</b>	<b>55 862</b>
<b>Средняя заработная плата в целом по стране</b>	<b>29 792</b>	<b>32 495</b>	<b>34 030</b>	<b>36 709</b>	<b>39 167</b>	<b>43 724</b>	<b>47 867</b>	<b>51 083</b>

Источник / Source: составлено авторами по данным: Рынок труда, занятость и заработная плата – Текст: электронный // Федеральная служба государственной статистики. [электронный ресурс]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения 27.12.2021) / compiled by the authors according to "Labor market, employment and wages" – Text: electronic // Federal State Statistics Service. [electronic resource]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (accessed on 27.12.2021).

ной справедливости, применения единых основ регулирования оплаты труда работников во всех отраслях бюджетной сферы и др. О необходимости реформирования оплаты труда указывают ведущие специалисты в этой сфере [8].

На совещании по вопросам формирования заработной платы бюджетников с участием представителей министерств и профсоюзных органов в августе 2020 г. партия «Единая Россия» выступила с инициативой об увеличении доли оклада в заработной плате работников бюджетной сферы до 70 % и, соответственно, стимулирующей ее части – 30 %. Эту инициативу поддержали и независимые профсоюзы. По их мнению, повышение доли постоянной гарантированной части в структуре заработной платы поможет сделать процедуру формирования заработной платы более прозрачной и понятной для работников.

На основании имеющихся статистических данных, представленных в открытом доступе<sup>3</sup>, был проведен анализ динамики заработной платы отдельных категорий работников образования, науки, здравоохранения, культуры и социальной сферы (табл. 1).

Как видно из данных табл. 1 до 2018 г. оплата труда в бюджетной сфере отставала от аналогичных показателей в целом по российской экономике. Резкий скачок темпов прироста заработной платы бюджетников произошел в 2017-2018 гг. благодаря майским президентским указам от 2012 г., обеспечившим опережающий рост заработной платы в бюджетной сфере. При этом из всех категорий работников бюджетной сферы наибольшие доходы имеют врачи, а также

<sup>3</sup> Рынок труда, занятость и заработная плата – Текст: электронный // Федеральная служба государственной статистики. [электронный ресурс]. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения 27.12.2021).

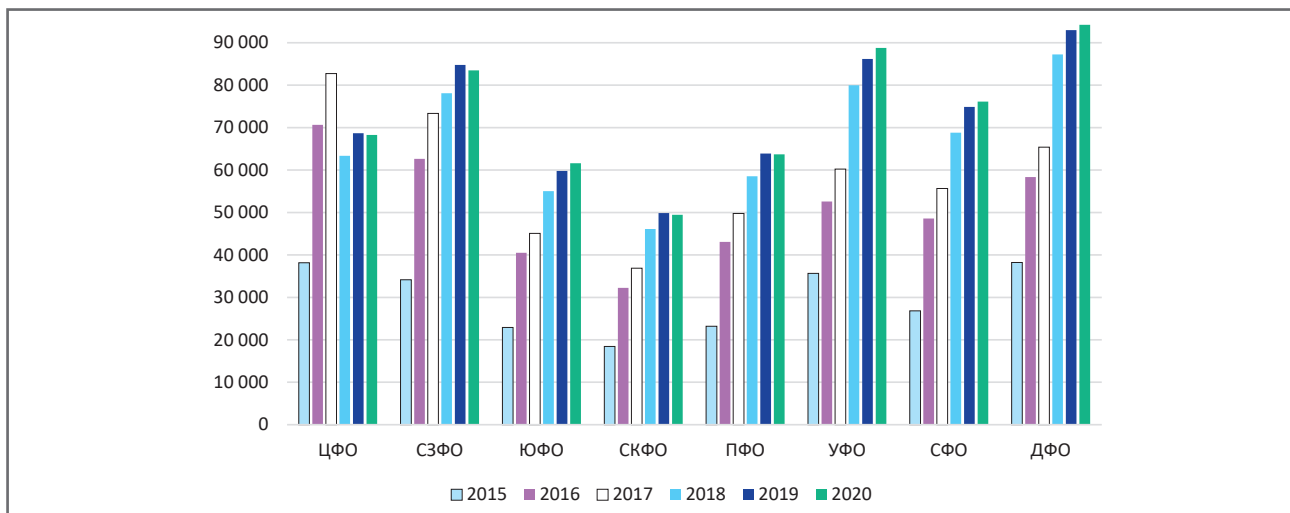


Рис. 1 / Fig. 1. Средняя заработная плата преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования по федеральным округам за 2015-2020 гг., руб. / The average salary of teachers of educational organizations of higher professional education by federal districts for 2015-2020, rubles.

Источник / Source: составлено авторами по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат): официальный сайт – Москва. – обновляется в течение суток. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.01.2022) / compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service (Rosstat): official website - Moscow. – daily updates. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed on 12.01.2022).

работники науки и системы высшего образования, а наименьшие – педагогические работники дошкольного образования и социальные работники, а также младший медицинский персонал. Вместе с тем надо учитывать, что многие учреждения для достижения требуемых показателей по заработной плате использовали «оптимизацию» численности, когда работники из одних категорий переводились в другие, а также на неполную ставку. В результате в больницах практически не стало санитарок, а их функции передали среднему медицинскому персоналу. А в отсутствии обязательных требований к нормированию труда значительно выросла его интенсивность, что приводит к профессиональному выгоранию и оттоку кадров.

Если же рассматривать показатели по регионам, то диапазоны размеров оплаты там существенно различаются, что видно на примере заработной платы преподавателей высшей школы (рис. 1). Самый высокий уровень заработной платы в УФО и ДФО, а самый низкий в СКФО и ЮФО, что приводит к оттоку работников из вузов. Однако в отдельных регионах ситуацию с заработной платой необходимо рассматривать отдельно от общей тенденции. Так, лидером по уровню денежного вознаграждения остается Москва, где преподаватель в среднем получает 150 тыс. руб. Таким образом, в 2020 г. московская заработная плата была в 2 раза выше средней по Центральному федеральному округу. Аналогичная ситуация с зарплатой и в других бюджетных отраслях столицы.

По данным Росстата, размер среднемесячной заработной платы на одного работника в здравоохранении за 2019 г. составил 44 581,1 руб. (по полному кругу организаций), что на 7,5 % выше показателя за 2018 г. (41 451,9 руб.).

Исходя из уровня бюджетной обеспеченности субъектов Российской Федерации, регионального состояния рынка труда, размер среднемесячной заработной платы в регионах Российской Федерации в 2019 г. варьировался от 25 938 руб. (Карачаево-Черкесская Республика) до 90 401,5 руб. (г. Москва). Таким образом, уровень оплаты труда отличался в 3,5 раза.

При этом в 66 регионах России диапазон среднемесячной заработной платы 1 работника в здравоохранении за 2019 г. был ниже среднего уровня оплаты труда в экономике Российской Федерации, которая, по данным Росстата, составляла в этот период – 47867 руб.<sup>4</sup>. Только в 15 субъектах уровень был выше общероссийского. Самый низкий уровень среднемесячной заработной платы в здравоохранении был в 2 субъектах РФ – Республике Карачаево-Черкесия и Республике Калмыкия (до 27 тыс. руб.).

Таким образом, выше приведенные данные свидетельствуют о системной проблеме в политике оплаты труда работников бюджетной сферы, когда происходит нарушение основного принципа: равная оплата труда за равный труд.

НСОТ предполагает децентрализацию оплаты труда в бюджетной сфере, т. е. с момента ее вне-

<sup>4</sup> Федеральная служба государственной статистики (Росстат): официальный сайт – Москва. – обновляется в течение суток. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.01.2022)



Рис. 2 / Fig. 2. Перечень видов выплат компенсационного характера в бюджетной сфере / Types of compensation payments in the public sector

Источник / Source: составлено авторами по данным: Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822 (ред. от 20.02.2014) Текст: электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [электронный ресурс] – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-29122007-n-822/> (дата обращения 20.01.2022) / compiled by the authors according to "On approval of the types of compensation payments in federal budgetary, autonomous, state institutions and clarifications on the procedure for establishing compensation payments in these institutions" Order of the Ministry of Health and Social Development of Russia dated December 29, 2007 N 822 (as amended on February 20, 2014) Text: electronic // Laws, codes and regulations of the Russian Federation [electronic resource] – URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-29122007-n-822/> (accessed on 20.01.2022).

дрения, на федеральном и региональном уровне применяются различные системы расчета и выплаты заработной платы. Регионы самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работникам бюджетной сферы, что приводит к тому, что ставки по одним и тем же должностям в разных регионах отличаются в разы.

Указанные региональные различия в оплате труда в значительной степени объясняются особенностями формирования переменной части заработной платы в каждом отдельном субъекте федерации, которая складывается из компенсационных доплат и стимулирующих надбавок. Данные выплаты в соответствии с ТК РФ являются частью заработка, и должны быть отражены в трудовом договоре. В практической деятельности используется более 50 наименований доплат и надбавок. При этом в законодательстве нет четкого определения понятий «надбавка» и «доплата». В соответствии с Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местных уровнях, на 2005 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию соци-

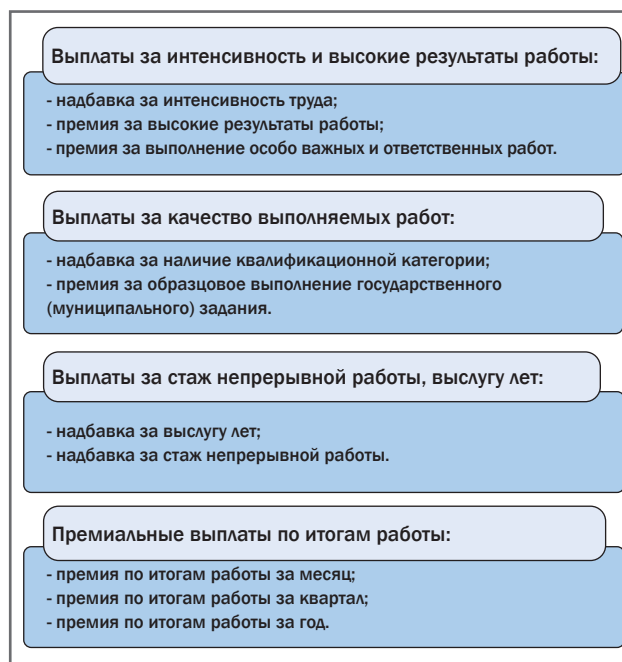


Рис. 3 / Fig. 3. Перечень видов выплат стимулирующего характера в бюджетной сфере / Types of incentive payments in the public sector

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

ально-трудовых отношений, термин «надбавка» используется как стимулирующая выплата, а «доплата» как компенсационная<sup>5</sup>. Часто используются термины «компенсационные выплаты» и «стимулирующие выплаты», в том числе и трудовом законодательстве. На наш взгляд, использование данных дефиниций более соответствует требованиям современной экономики.

На сегодняшний день в бюджетной сфере действует Перечень видов выплат компенсационного характера<sup>6,7</sup> (рис. 2).

Перечень видов стимулирующих выплат представлен на рис. 3.

Анализ практики применения систем оплаты труда в субъектах Российской Федерации в части

<sup>5</sup> Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местных уровнях, на 2005 г., утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2004, протокол № 4) – Текст: электронный // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_51466/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51466/) (дата обращения: 19.03.2021).

<sup>6</sup> Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (ред. от 20.02.2014) Текст: электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [электронный ресурс] URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-29122007-n-822/> (дата обращения: 20.01.2022)

<sup>7</sup> Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 (ред. от 17.09.2010) – Текст: электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации [электронный ресурс] URL: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minzdravsotsrazvitija-rf-ot-29122007-n-818/> (дата обращения: 20.01.2022).



установления компенсационных и стимулирующих выплат выявил существенные межрегиональные различия. Например, доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в разных регионах РФ варьируются от 4 % до 25 % тарифной ставки (базового оклада), что не противоречит законодательству. А многие субъекты воспользовались правом устанавливать дополнительные выплаты, помимо тех, которые обозначены в основном Перечне стимулирующих выплат, утвержденном на федеральном уровне. В ряде регионов соответствующими постановлениями региональных правительств утверждены дополнительные выплаты. Наиболее распространенные из них: за ученую степень, за квалификационную категорию, за почетное звание и другие.

Необходимо также обратить внимание на то обстоятельство, что многие субъекты Российской Федерации устанавливают свои надбавки за интенсивность труда, которые отличаются от перечня, отраженного в Приказе Минтруда и Рекомендациях № 167н<sup>8</sup>. К примеру, в Забайкальском крае применяется надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки, в Ямало-Ненецком автономном округе – надбавка за специфику работы. Имеются и иные названия надбавок:

- «за выполнение особо важных и срочных работ»<sup>9</sup>;
- «за выполнение особо важных и сложных работ» (Архангельская область, Ненецкий автономный округ);
- «за выполнение особо важных, ответственных и сложных работ» (Республика Мордовия).

Имеются проблемы и в практике установления надбавок за работу в сельской местности и стимулирующих надбавок молодым специалистам. Это связано с тем, что действующее федеральное законодательство практически не регулирует ни порядок доплат за работу на селе, ни размер надбавки. Выплата такой надбавки возможна на основании законодательства субъектов федерации, действующем только в конкретном регионе, отраслевых ведомственных нормативных документов, а также может вводиться на отдельном предприятии локальными нормативными актами. В результате

возникает ситуация, когда практика применения этих выплат существенно различается. Например, установление стимулирующих выплат молодым специалистам учреждений здравоохранения применяется очень разная (используется в 26 субъектах РФ) и дифференциация размеров данных выплат существенна<sup>10</sup>. Устанавливаются и абсолютные размеры выплат (например, Московская и Ярославская область).

В субъектах РФ предусмотрены дополнительные выплаты компенсационного характера за особенности и специфику работы в образовательных организациях. В Республике Бурятия за особенности и специфику работы в образовательных организациях (классах, группах) предусмотрены повышающие коэффициенты к окладу (например, за работу в общеобразовательных интернатах – 0,1; педагогическим работникам лицеев-интернатов, колледжей – 0,1)<sup>11</sup>. В Республике Северная Осетия – Алания за специфику работы в образовательных организациях также предусмотрено большое количество различных надбавок<sup>12</sup>. Таким образом, в образовательных учреждениях субъектов установлено большое количество дополнительных выплат компенсационного характера. При этом их размеры исчисляются как в процентном соотношении к окладу, так и в абсолютном выражении. Стимулирующие выплаты работникам в сфере образования в большинстве субъектов РФ устанавливаются в соответствии с Перечнем 2-с<sup>13</sup>. Они значительно различаются по размеру и порядку начисления по регионам.

<sup>10</sup> 50% от оклада – надбавки в Тверской области; 30% – надбавки в Республике Коми и Еврейской автономной области; 30-10% надбавки в Ненецком автономном округе; 20% – надбавки в г. Севастополь; 10% – надбавки в Республике Дагестан, Республике Саха (Якутия), Калужской области; 5% – надбавки в Республике Башкортостан.

<sup>11</sup> О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 27.04.2015 №972 “Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия”: Приказ Министерства образования и науки Республики Бурятия от 03.11.2020 № 1253 – Текст: электронный // Docs.cntd.ru: электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/571018446> (дата обращения: 26.04.2021)

<sup>12</sup> Об оплате труда работников организации, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания: Постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 24.12.2019 № 461 – Текст: электронный // Docs.cntd.ru: электронный фонд нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс». URL: <https://docs.cntd.ru/document/561670049> (дата обращения: 26.04.2021)

<sup>13</sup> Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 (с изменениями и дополнениями от 17.09.2010) – Текст: электронный // Гарант: справочно-правовая система. URL: <https://base.garant.ru/192714/> (дата обращения: 26.04.2021).

<sup>8</sup> Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: Приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 №167н (в ред. Приказа Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н) – Текст: электронный // КонтурНорматив: справочно-правовой сервис – URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=233230> (дата обращения: 20.01.2022).

<sup>9</sup> В 19 субъектах РФ, в том числе в Республиках Алтай, Ингушетия, Северная Осетия – Алания, Удмуртской Республике, Камчатском и Краснодарском краях, Волгоградской, Калининградской, Ленинградской, Кировской, Магаданской, Свердловской, Томской и Тюменской областях.

Таким образом, как показал проведенный анализ, стимулирующие выплаты в образовании в различных регионах как правило не стандартизированы, в связи с чем могут значительно различаться не только в разных субъектах РФ, но и на уровне образовательных учреждений.

Анализ компенсационных выплат работникам учреждений культуры по регионам РФ показал, что виды и размеры этих выплат в основном соответствуют законодательству. Однако их размер сильно варьируются от одного региона к другому<sup>14</sup>. Размеры стимулирующих выплат, установленных сотрудникам бюджетных организаций в сфере культуры в соответствии с федеральным перечнем, также отличаются по регионам.

Значительное количество выплат компенсационного и стимулирующего характера и значительную их долю в структуре заработной платы, кроме всего прочего, можно объяснить и недостаточностью финансирования бюджетной сферы. Кроме того, в условиях небольшой дифференциации по должностям работников с близкой квалификацией введение стимулирующих выплат позволяет увеличить различие в оплате труда таких работников до ощутимых значений [7].

Финансирование учреждений из бюджетов разных уровней привело к парадоксальной ситуации, когда работники одной категории, имеющие одинаковый уровень квалификации, но осуществляющие свою деятельность в учреждениях, финансируемых из разных бюджетов, получают заработную плату, отличающуюся в разы. К примеру, работники федеральных учреждений, осуществляющих свою деятельность на территории субъектов, зачастую оплачиваются выше, чем работники учреждений, учредителями которых являются сами субъекты РФ. И обратный пример, размер ЗП работников учреждений г. Москвы может быть выше, чем у той же категории работников федеральных учреждений.

<sup>14</sup> В Томской области минимальный размер доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет не более 5 % от оклада, а в Ставропольском крае и Ярославской области компенсационные выплаты по данному критерию достигают 12 %.

## ВЫВОДЫ

Децентрализация заработной платы в бюджетной сфере, когда регионы и отдельные учреждения получили возможность самостоятельно определять ее размеры и условия выплаты, привела к значительной дифференциации, к тому, что на многих предприятиях и в организациях окладная часть заработной платы не обеспечивает реализацию воспроизводственной функции заработной платы, которая, по мнению ведущих специалистов [9, 10, 11], играет важнейшую роль в обеспечении отраслей требуемой рабочей силой. Это связано с тем, что в долевом отношении в денежном вознаграждении за труд в бюджетной сфере преобладает переменная часть, составляющая более 50 % от всего заработка, что делает его непрозрачным, зависящим от воли руководства организаций. При этом размеры и порядок компенсационных и стимулирующих выплат, установленные региональными нормативно-правовыми актами, формируют значительную дифференциацию в оплате труда работников в зависимости от места проживания и нарушают принцип равной оплаты за равный труд. Предлагается сократить количество и размер компенсационных и стимулирующих выплат, сократить их долю в общей структуре заработка.

В целях совершенствования системы оплаты труда в бюджетной сфере представляется важным принятие Федерального закона от 09.11.2020 г.

№ 362-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»<sup>15</sup>. Согласно закону, требования к отраслевым системам оплаты труда будет устанавливать федеральное правительство, это призвано уменьшить разницу в зарплатах бюджетников разных регионов. На федеральном уровне будет регулироваться дифференциация окладов (ставок) бюджетных работников, а также определяться компенсационные и стимулирующие выплаты и условия их назначения.

<sup>15</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 09.11.2020 г. № 362-ФЗ – Текст: электронный // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_367136/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_367136/) (дата обращения: 21.03.2021).

## БЛАГОДАРНОСТИ

Настоящая статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансовому университету при Правительстве Российской Федерации в 2021 г.

## ACKNOWLEDGMENTS

This article has been prepared based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment to the Financial University under the Government of the Russian Federation in 2021.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Жуков А.Л. Современные методы регулирования заработной платы: монография. Москва; Берлин: Директ-Медия, 2019.
2. Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В., Чуб А.А. Проблемы оплаты труда в бюджетном здравоохранении: вызовы пандемии//Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2021;(29, S1):720-725.
3. Камнева Е.В., Долженкова Ю.В., Полевая М.В., Симонова М.М. Векторы формирования и развития кадров в цифровой экономике: монография. М.: Изд-во «Прометей», 2020.
4. Оплата и организация труда: правовые и экономические вопросы: Е.А. Саркисянц, Л.В. Щур-Труханович. М.: Финпресс, 2006. (ФГУП Изд-во и тип. Красная звезда).
5. Пуляева В.Н., Иванова И.А. Эволюция системы оплаты труда работников бюджетной сферы // Креативная экономика. 2021;15(5): 1897–1912. doi: 10.18334/ce.15.5.112120
6. Иванова И.А., Пуляева В.Н. Концептуальные подходы к определению механизма оплаты труда в отраслях бюджетной сферы и обоснованию структуры их заработной платы// Самоуправление. 2021;3(125):324–327.
7. Афанасенко Е.В. Развитие системы оплаты труда в бюджетных учреждениях здравоохранения (на примере стоматологии). / дис... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2018.
8. Волгин Н.А. Неравенство и уравнительность в оплате труда: тенденции и противоречия. Социально-трудовые исследования. 2020;1(38):5.
9. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. М.: Экзамен, 2004. 224 с.
10. Тихомирова Т.П. Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации//Экономика регионов. 2010;(4):46–52.
11. Руденко Г.Г., Гудков А.О. К проблеме трансформации функций заработной платы. В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. Воронеж, 2021; 227–231.

## REFERENCES

1. Zhukov A.L. Modern methods of wage regulation: monograph. Moscow; Berlin: Direct-Media. 2019. (In Russ.).
2. Safonov A.L., Dolzhenkova, Y.V., Chub, A.A. The wages in the public healthcare: The pandemic challenges. Problemy sotsial'noi gigieny, zdravookhraneniia i istorii meditsiny = Problems of social hygiene, public health and the history of medicine. 2021;(29, S1):720-725. (In Russ.).
3. Kamneva E.V., Dolzhenkova Yu.V., Polevaya M.V., Simonova M.M. Vectors of formation and development of personnel in the digital economy: monograph. M.: Publishing house "Prometheus"; 2020. (In Russ.).
4. Payment and organization of work: Legal and economic issues: E. A. Sarkisyants, L. V. Shchur-Trukhanovich. M.: Finpress; 2006 (FSUE Publishing House and type. Red Star). (In Russ.).
5. Ivanova I.A. Pulyaeva V.N. Evolution of the system of remuneration of public sector employees. Creative Economy. 2021;15(5):1897–1912. (In Russ.),doi: 10.18334/ce.15.5.112120.
6. Ivanova I.A. Pulyaeva V.N. Conceptual approaches to determining the mechanism of remuneration of employees in public sectors and substantiating the structure of its wages. Self-management. 2021;3(125):324–327. (In Russ.).
7. Afanasenko E.V. Development of the remuneration system in public health institutions (on the example of dentistry) Moscow. 2018. (In Russ).
8. Volgin N.A. Inequality and equalization in wages: Trends and contradictions. Social and Labor Research. 2020;1(38):5. (In Russ.).
9. Volgin N.A. Remuneration of labor: Production, social sector, public service. Analysis, problems, solutions. M.: Exam; 2004. p.224. (In Russ.).
10. Tikhomirova T.P. Wage functions: Theoretical aspect and analysis of implementation. Economy of regions.2010;(4):46–52. (In Russ.).
11. Rudenko G.G., Gudkov A.O. On the problem of the transformation of wage functions. In the collection: Modern problems of economy and management. Materials of the international scientific-practical conference. Voronezh; 2021.p. 227–231. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Александр Львович Сафонов** – доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
**Aleksandr L. Safonov** – Dr. Sci. (Econ.), Prof., Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 ALSafonov@fa.ru



**Юлия Вениаминовна Долженкова** – доктор экономических наук, доцент, профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия  
**Yuliya V. Dolzhenkova** – Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Prof., Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 YVDolzhenkova@fa.ru

Статья поступила в редакцию 26.01.2022; после рецензирования 02.02.2022, принята к публикации 03.02.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 26.01.2022; revised on 02.02.2022 and accepted for publication on 03.02.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-72-79

УДК 338.001.36

JEL I32

ТРАЕКТОРИИ И АСПЕКТЫ ДОЛГОСРОЧНОЙ ДИНАМИКИ  
УРОВНЯ БЕДНОСТИ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Н.Ю. Коробкова

Всероссийский научно-исследовательский институт труда,  
Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-6812-8794>

## АННОТАЦИЯ

**Цель** исследования – определение региональных траекторий изменения уровня бедности в России в период 1995-2020 гг., выявление наиболее и наименее успешных регионов в контексте снижения бедности. В процессе работы автор использовал **методы** анализа и синтеза статистических данных Росстата, систематизации и классификации научных данных, полученных в ходе ранних российских исследований бедности. Результаты работы подтверждают, что общероссийская динамика бедности отражает кризисные и подъемные периоды экономики страны и что в России сформировались группы регионов, полярных друг к другу по уровню бедности. Автор анализирует основные изменения, произошедшие в перераспределении региональных групп «лидеров» и «аутсайдеров», основные аспекты региональной бедности в России и возможные причины острой поляризации регионов по этому показателю. Полученные **результаты** могут иметь практическое применение в контексте изучения опыта наиболее успешных регионов, которые продемонстрировали наиболее эффективное снижение уровня бедности относительно других субъектов, и быть полезны для федеральных и региональных органов власти при разработке политики борьбы с бедностью. Сделан **вывод**, что результаты данного исследования могут стать основой для дальнейшего, более детального анализа, например, кластеризации регионов и типичных характеристик регионов каждого кластера с целью выявления факторов, обеспечивающих эффективное снижение бедности или, напротив, препятствующих успешной борьбе с ней.

**Ключевые слова:** бедность; профиль бедности; динамика бедности; доля малоимущего населения.

**Для цитирования:** Коробкова Н.Ю. Траектории и аспекты долгосрочной динамики уровня бедности в регионах России. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):72-79. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-72-79.

## ORIGINAL PAPER

TRAJECTORIES AND ASPECTS OF LONG-TERM DYNAMICS  
OF POVERTY IN RUSSIAN REGIONS

N.Yu. Korobkova

All-Russian Scientific Research Institute of Labor,  
Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6812-8794>

## ABSTRACT

**The aim** of the study is to determine the regional trajectories of the poverty changes in Russia in 1995-2020, to identify the most and least successful regions in terms of poverty reduction. In the process of work, the author uses the **methods** of analysis and generalization of statistical data of Rosstat, systematization and classification of scientific data obtained in the course of early domestic research on poverty. The study results confirm that the all-Russian dynamics of poverty reflect the crisis and recovery periods of the country's economy and highlight a polarization of Russian regions by poverty level. The author analyzes the main changes that have taken place in the redistribution of regional groups of "leaders" and "outsiders", the main aspects of regional poverty in Russia and the possible reasons for the sharp polarization of regions in this indicator. The research **results** can be of practical importance in the context of studying the experience of the most successful regions that have demonstrated the most effective poverty reduction compared to other regions, and be useful to federal and regional authorities in developing poverty reduction policies. The author **concludes** that the results of this study may become the basis for further detailed analysis, for example, clustering of regions and typical characteristics of the regions of each cluster in order to identify factors that ensure effective poverty reduction or, on the contrary, successful poverty combating.

**Keywords:** poverty; poverty profile; poverty dynamics; share of the poor.

**For citation:** Korobkova N.Yu. Trajectories and aspects of long-term dynamics of poverty in Russian regions. *Social and labor research*. 2022;46(1):72-79. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-72-79.



## ВВЕДЕНИЕ

Бедность – одна из наиболее комплексных социально-экономических проблем современности, влекущая за собой массу тяжелых последствий и постоянно требующая новых научных подходов и путей исследования.

Однако, несмотря на то, что бедность – одно из наиболее острых и болезненных явлений для российской действительности, а борьба с нею входит в национальную целевую повестку развития страны, число научных работ, посвященных современным тенденциям региональной бедности, к большому удивлению крайне мало.

Хотя причина недостаточного внимания ученых к данной проблеме лежит на поверхности. Дело в том, что основная масса научных исследований 1990-х гг. была сосредоточена на изучении последствий перехода России от плановой экономики к рыночной, а также последовавших за ним изменений, отразившихся на общей ситуации с бедностью [1, 2]. Немало научных работ было посвящено также переоценкам реального уровня бедности в России в постсоветский период с целью выявить истинный масштаб бедности в [3, 4, 5].

Отдельный пласт научных статей посвящен исследованию уникальных особенностей российской бедности, нашедших отражение в статистике России 2000 гг. [6, 7]. Как отмечают В. Аникин и Н. Тихонова, специфика бедности каждой страны формируется вследствие исторического контекста [8]. Так, исследователи, в первую очередь, выделяют феномен работающих бедных или индустриальной бедности. А. Каримов, А. Алексеев полагают, что причиной бедности работающего населения в России является неполнота и незавершенность рыночных реформ, а преодоление проблемы возможно лишь в результате комплексного преобразования экономики [9]. При этом проблема попадания работающих индивидов в число бедных, вероятно, обусловлена наличием «плохих» рабочих мест (неофициальное трудоустройство, невозможность влиять на нарушения трудового законодательства, социальная незащищенность), а также низким качеством человеческого капитала работников как в государственном, так и в коммерческом секторах [10].

Феномен работающих бедных в России изрядно вариативен. В. Аникин и Н. Тихонова определяют данное явление как «бедность эксплуатируемого труда» [11], И. Ашрамов называет их «новыми бедными» [12] и включает в данную категорию работников бюджетной сферы (за исключением занимающих руководящие должности), которые из-за

низкой заработной платы могут лишь поддерживать свое существование.

Среди особенностей профиля российской бедности отечественные исследователи выделяют еще один болезненный аспект – многодетность семей [13, 14, 15, 16, 17]. Занимаясь решением демографических проблем путем стимулирования рождаемости Россия, к сожалению, столкнулась с усугублением материального положения большинства семей с детьми и детской бедностью, причем среди первостепенных факторов, способствующих их попаданию в категорию бедных, отмечается количество детей и их возраст. По мнению Н. Зубаревич, наличие в семьях детей – сегодня основная причина доходного неравенства населения в регионах России. В категорию бедных попадают не только семьи, проживающие в субъектах с традиционно высокими показателями рождаемости, но и матери-одиночки, и многодетные полноценные семьи, поскольку доходов обоих родителей не хватает на каждого члена семьи.

Несмотря на высокие показатели уровня урбанизации в России, некоторые регионы характеризуются высокой долей сельского населения, которое чаще попадает в категорию малоимущих [18, 19]. Несмотря на то, что наиболее мобильная часть нуждающихся сельчан старается перебраться в город, растущая бедность оставшихся жителей деревень и сел по-прежнему остается одной из наиболее острых проблем. С высоким уровнем материальной депривации сталкивается и население малых городов [20], что связано со значительным отставанием их развития не только от столицы и городов-миллионников, но и от региональных центров.

Эти и другие многочисленные аспекты региональной бедности в России представляют собой актуальное поле для исследований. Почему проблему борьбы с бедностью целесообразно рассматривать в региональном диапазоне и выявлять факторы, влияющие на уровень бедности в субъектах РФ? Изучение региональных особенностей бедности даст возможность выявить причины положительной и отрицательной динамики общероссийской бедности, характерные для всех субъектов РФ. Сегодня эта тематика – в повестке дня многих ученых, которые отслеживают актуальные тенденции, анализируют и сопоставляют современный опыт с уже пройденными практиками. Например, Е. Гришина по результатам исследования определила причины, увеличивающие уровень бедности в Сибирском Федеральном округе [21]. Также отдельное внимание уделялось бедности конкретных регионов: Москвы [22, 23], Тюменской области [24, 25]; отдельным

аспектам бедности в региональном разрезе, например, бедности семей с детьми [26]. Характеристикам региональных особенностей бедности, охватывающим максимальный период – 2000-2017 гг., посвящены работы Н. Зубаревич [19], вопросы социальной политики и региональные программы борьбы с бедностью исследовались А. Разумовым, О. Селивановой и В. Смирновым [27, 28, 29].

Данная работа посвящена анализу изменения уровня бедности в регионах России за период 1995-2020 гг., что позволит определить наличие связи современной картины бедности в регионах с ее ретроспективным состоянием и исторически сложившимися особенностями бедности в регионах.

### ОБЩЕРОССИЙСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ И ДИНАМИКА БЕДНОСТИ

Динамика доли населения с доходами ниже прожиточного минимума (далее – бедного населения) отражает основные этапы социально-экономического развития современной России, прошедшей через глубокий экономический кризис 1991-1998 гг., связанный с переходом к новому типу общественных отношений и масштабной перестройкой экономики страны, ускоренный рост (2000-2007 гг.), экономический спад на фоне мирового экономического кризиса и последующего падения мировых цен на энергоносители (2008-2019 гг.).

Практически во всех регионах страны в период 1998-2000 гг. наблюдался рост бедности (по сравнению с 1995 г. и относительно ежегодных изменений), что стало отражением дефолта 1998 г., одного из самых тяжелых кризисов российской экономики. Последовавшие за этим дефицит доходов, низкие уровни заработных плат, безработица и всеобщее замедление темпов экономического роста привели к существенному росту доли малоимущих. В наиболее пострадавших Ивановской, Тверской, Новгородской, Нижегородской и Ульяновской областях прирост бедности составил 60-98 %.

В период восстановления экономики (2001-2007 гг.) динамика уровня бедности вновь приняла положительные тенденции и доля малоимущих в регионах России начала уменьшаться.

В 2008-2009 гг. (мировой экономический кризис) и в 2013-2015 гг. (внешнеэкономическое давление в виде санкций, высокий уровень инфляции, самый низкий прирост ВВП) маятник бедности вновь качнулся в сторону повышения, после чего начал медленно опускаться.

Ситуация, вызванная кризисом на фоне пандемии коронавируса, развивается на наших глазах

и говорить о ее влиянии на динамику российской бедности пока рано. Тем не менее, можно отметить, что тенденция ее снижения, наблюдаемая с 2015 г., сохраняется. Несмотря на экономический кризис, связанный с коронавирусом и ограничениями, повлекшими изменения привычного уклада жизни населения (замедление экономической активности, перевод большинства процессов в удаленный формат, банкротство компаний и т.д.), общероссийский уровень бедности в 2020 г. был самым низким за последние 5 лет. Однако однозначно утверждать, свидетельствует ли такая статистика об эффективности и результативности принимаемых мер, нельзя, поскольку общероссийский показатель не вполне отражает картину бедности каждого субъекта страны.

### РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ БЕДНОСТИ

Территориальные особенности являются одной из причин социально-экономического неравенства российских регионов, которое можно проследить на основе динамики одного из его индикаторов – уровня бедности. Изучение динамики показателя доли населения с доходами ниже прожиточного минимума в субъектах РФ показало, что в течение 1995-2020 гг. произошло изменение ситуации с региональной бедностью, что повлекло перераспределение позиций субъектов в рейтинге наиболее бедных и наиболее богатых регионов.

С середины 1990-х и в начале 2000-х гг. наивысший уровень бедности наблюдался в южных регионах России и в наиболее удаленных от федеративных центров территориях Сибирского и Дальневосточного федеральных округов. В 1995 г. «лидером» по численности бедного населения стала Республика Ингушетия, где уровень бедности составлял 98,4 % (рис. 1). Большая часть населения проживала также за чертой абсолютной бедности в Республиках Тыва (72,7 %) и Дагестан (72,5 %), Забайкальском крае (64,2 %), Республиках Калмыкия (54,6 %) и Бурятия (54,3 %). Замыкали десятку самых бедных регионов Курганская (49,5 %) и Оренбургская области, Республики Карачаево-Черкесия и Адыгея (46,5 %).

На протяжении последних 25 лет во всех вышеуказанных регионах произошло существенное снижение доли населения с доходами ниже прожиточного минимума. Однако, динамика снижения уровня региональной бедности характеризовалась разными темпами и разной направленностью. Например, в Республике Дагестан с 1995 по 2012 гг. уровень бедности снизился с 72,5 % до 7 %, что было одним из наименьших значений по стране и позволило республике выйти из списка беднейших

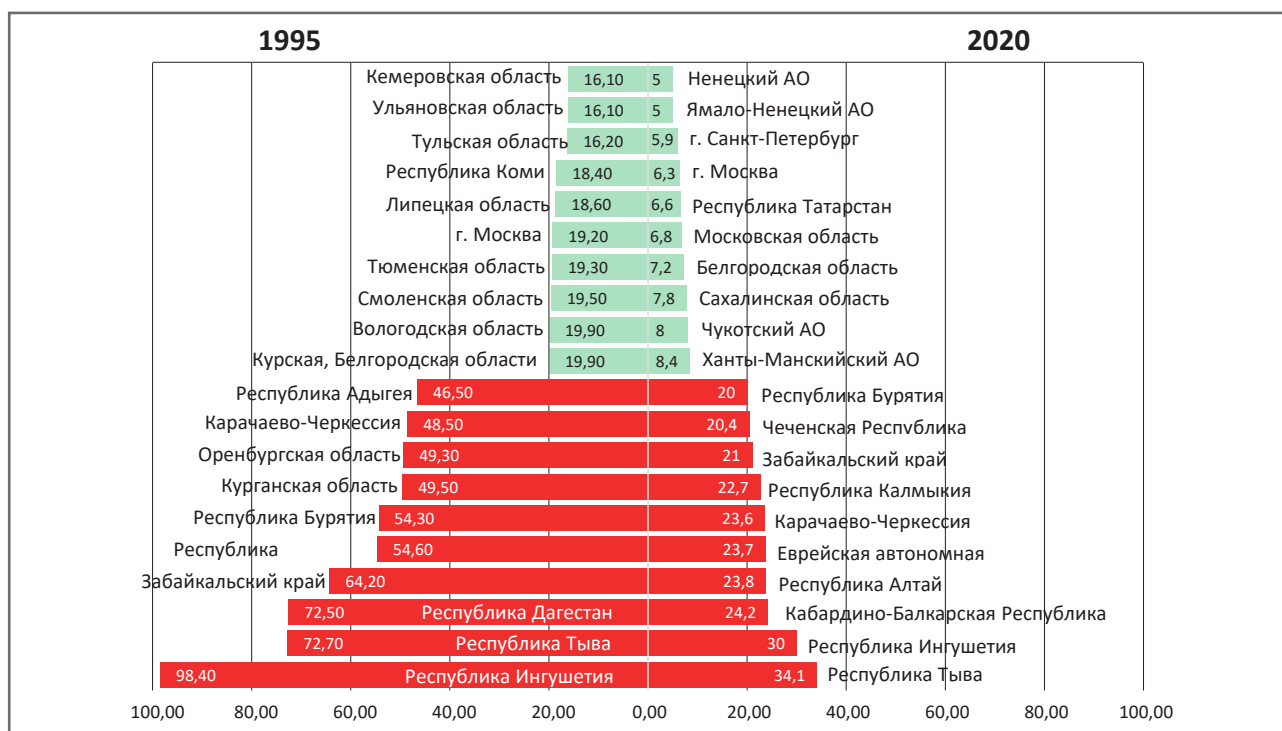


Рис. 1 / Fig. 1. Субъекты РФ с наиболее высоким и наиболее низким уровнем бедности в 1995 и 2020 гг. / Russian regions with the highest and lowest poverty level in 1995 and 2020

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

регионов России. Однако, начиная с 2012 г. уровень бедности в Дагестане вновь стал расти и достиг к 2020 г. 14,8%.

К 2020 г. в тройке самых бедных регионов страны по-прежнему остаются Республики Ингушетия и Тыва. Несмотря на двухкратное снижение доли бедного населения за 25-ти летний период (уровень бедности в регионе составил 23,6%), в десятке субъектов РФ осталась Карачаево-Черкесская Республика, переместившись с 9-го на 6-е место в рейтинге самых бедных регионов (рис. 2).

Забайкальскому краю и Республике Калмыкия также не удалось вырваться из списка аутсайдеров (к 2020 г. они занимали 7-ю и 8-ю позиции в рейтинге самых бедных регионов, переместившись с занимаемых в 1995 г. 4 и 5-го мест, соответственно).

За прошедшие 25 лет рейтинг десятку беднейших регионов покинули Курганская область (уровень бедности в 2020 г. – 19,3%, общее снижение бедности за 25 лет – в 2,6 раз), Оренбургская область (14% и в 3,5 раза), Республика Дагестан (14,8% и в 5 раз) и Республика Адыгея (12,5% и в 3,7 раз) (рис. 3).

Таким образом, Республики Дагестан и Адыгея, Оренбургская и Курганская области – наиболее бедные регионы в 1995 г. – все последующие 25 лет борющиеся с бедностью вышли из категории наиболее бедных регионов России.

Ситуация с бедностью в республиках Северного Кавказа, по мнению исследователей, во многом

объясняется несовершенствами региональной статистики. В частности, вследствие переоценки скрытых доходов в Республике Дагестан наблюдалось стремительное сокращение бедности [19]. Существенную роль играют демографические факторы, поскольку на Северном Кавказе (в регионах с высокой рождаемостью и продолжительностью жизни) и юге Сибири (в регионах с высокой долей сельского населения), где наиболее уязвимыми группами являются дети и население старших возрастов, ситуация с бедностью является наиболее острой. Определенное значение имеют и территориальные факторы, отрицательно влияющие на реализацию потенциала развития Республик Северного Кавказа, Алтая и Тывы и увеличивающие отставание от общероссийских показателей.

Что касается регионов, где ситуация с бедностью в 1995 г. была более благоприятной, то наиболее удивительна метаморфоза, произошедшая с Ульяновской (1-2 место) и Курской (9-10 место) областями, входившими в десятку регионов с наименьшей долей населения с доходами ниже величины прожиточного минимума. В этом ТОП-рейтинге 1995 г. находились также Кемеровская область с долей малоимущих 16%, Тульская область – 16,2%, Республика Коми – 18,4%, Липецкая область – 18,6%, город Москва – 19,2%, Тюменская область – 19,3%, Смоленская область – 19,5%, Курская, Вологодская и Белгородская области – 19,9%.

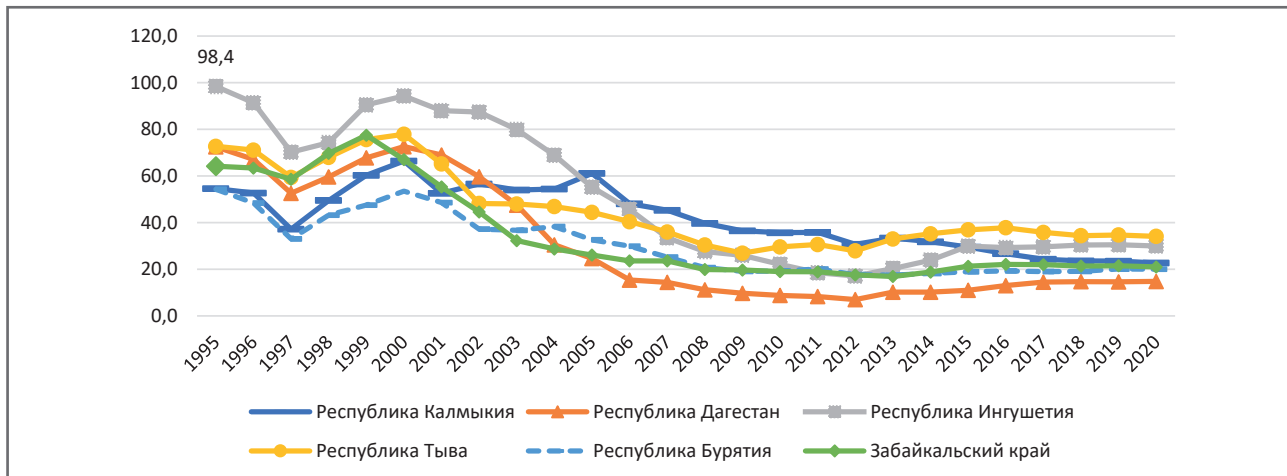


Рис. 2 / Fig. 2. Динамика доли малоимущих в регионах с наиболее высоким уровнем бедности в 1995 г. и в 1995-2020 гг. / Dynamics of the share of the poor in regions with the highest poverty level in 1995 and 1995-2020

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

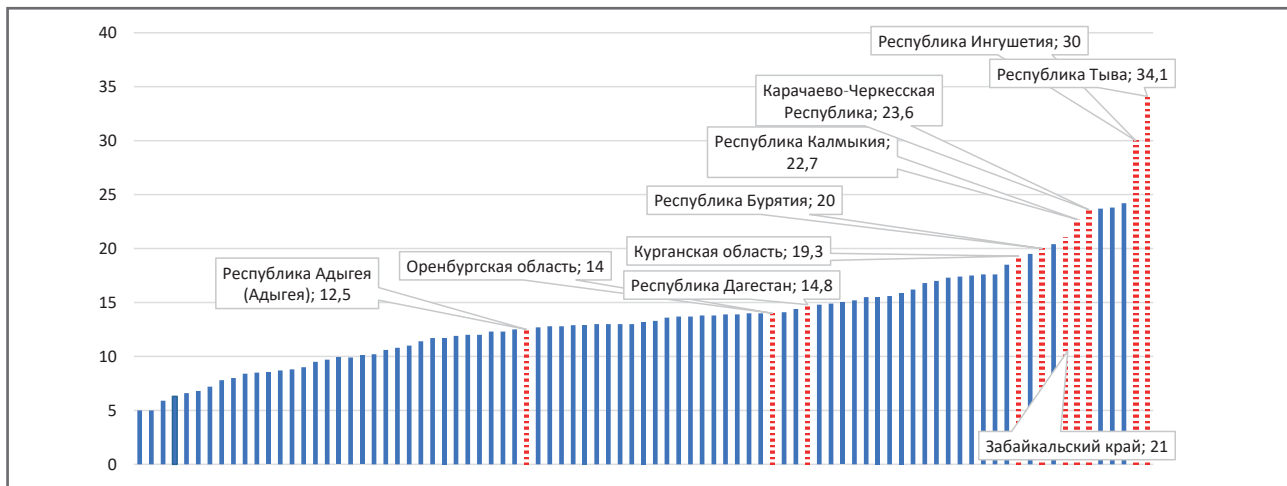


Рис. 3 / Fig. 3. Наиболее бедные регионы 1995 г. в рейтинге регионов РФ 2020 г. / The poorest regions of 1995 in the ranking of Russian regions in 2020

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

К 2000 г. доля малоимущего населения в Ульяновской и Курской областях увеличилась, соответственно, с 16,1% до 44,5% и с 19,9% до 42,2%. И в последующие 20 лет Ульяновская и Курская области демонстрируют наибольшую флуктуацию уровня бедности и наивысшие темпы изменения показателя, в отличие от равномерно развивающейся Тюменской области (нефтедобывающего региона).

В 2020 г. наименьшая доля малоимущих зафиксирована в Ненецком и Ямало-Ненецком автономных округах – 5%. Лидирующие позиции по наименьшей доле бедных к 2020 г. сохранили город Москва и Белгородская область, занимающие, соответственно, 4 и 7 места в десятке наименее бедных регионов (рис. 4). Выбыли из десятки, однако не опустились региональный уровень бедности ниже 12,1% (общероссийского показателя) Липецкая (11 место в 2020 г., 8,5%), Курская (19 место, 9,9%), Тульская (20 место, 10,1%) и Тюменская (26 место, 11,7%) об-

ласти. Пять регионов, входивших в десятку наименее бедных в 1995 г., имели через 25 лет следующие показатели: Вологодская область (38 место, 12,9%), Кемеровская область (44 место, 13,2%), Ульяновская область (61 место, 15%), Смоленская область (66 место, 15,9%) и Республика Коми (63 место, 15,5%).

На лидирующие позиции по наименьшей доле бедного населения вышли Ненецкий (5%) и Ямало-Ненецкий (5%) автономные округа, которые являются регионами нефтегазового освоения и закономерно демонстрируют наиболее высокий уровень доходов и низкую долю малоимущих. Далее в рейтинге располагаются Москва (4 место, 6,3%) и Санкт-Петербург (3 место, 5,9%), Московская область (6 место, 6,8%) – крупнейшие агломерации страны, где наблюдается активный экономический рост, увеличение доходов бюджета и заработных плат. Также в число наиболее богатых регионов вошли Сахалинская область (8 место, 7,8%), Чукот-



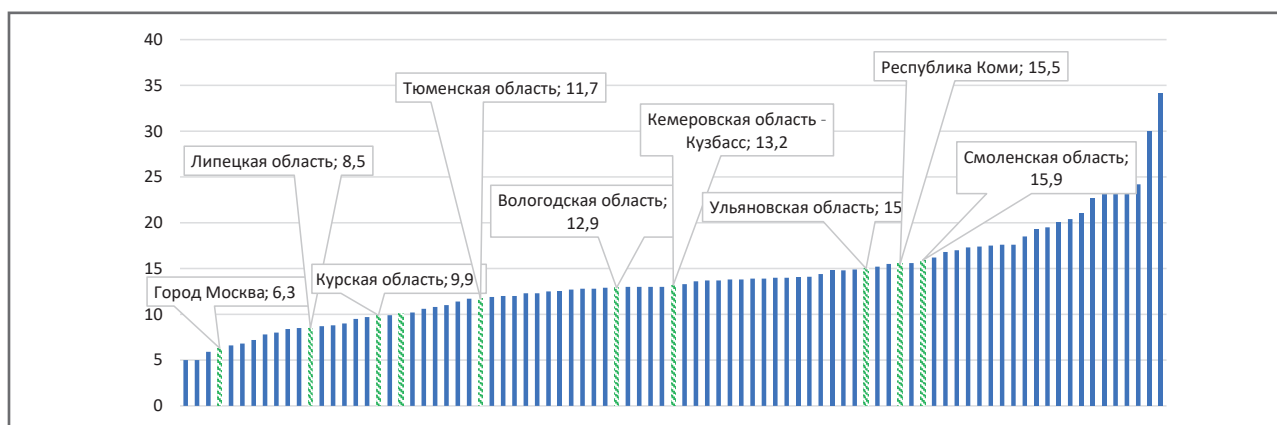


Рис. 4 / Fig. 4. Наименее бедные регионы 1995 г. в рейтинге регионов РФ 2020 г. / The least poor regions of 1995 in the ranking of Russian regions in 2020

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

ский автономный округ (9 место, 8 %) и Ханты-Мансийский автономный округ (10 место, 8,4 %).

Таким образом, в отличие от Смоленской, Ульяновской, Кемеровской областей и Республики Коми, еще недавно занимавших лидирующие позиции по показателю минимального уровня бедности, а сегодня вплотную приблизившихся к наиболее бедным субъектам РФ, Сахалинская и Московская области, занимавшие в 1995 г. лишь 36 и 50 места, соответственно, в 3,5 и 5 раз сократили территориальный уровень бедности.

Республика Татарстан и город Санкт-Петербург хотя и не входили в 1995 г. в десятку лидеров, демонстрировали довольно невысокий уровень бедности, за 25 лет снизившийся в Татарстане в 3,3 раза, а в Санкт-Петербурге – в 3,4 раза, что позволило им сместиться с 18 на 5 и с 12 на 3 места, соответственно.

Очевидно, что уровень экономического развития территорий и, соответственно, высокие доходы их населения обуславливают более низкие показатели бедности (измеряемой с помощью абсолютно подхода), а низкий уровень доходов населения наименее развитых регионов не позволяет им выйти из числа беднейших (Республика Тыва, регионы Северного Кавказа). Попаданию в число наиболее бедных территорий с традиционно высокими показателями рождаемости (регионы Северного Кавказа), где, по мнению российских регионалистов, не завершился демографический переход [18], в большой степени способствует детская бедность. Высокие показатели бедности характерны также для территорий с преобладанием сельского населения (Республика Якутия, Калмыкия, Алтай).

Что касается лидеров, то впереди закономерно находятся регионы с ресурсным преимуществом (Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа, Белгородская область). В подобные и

другие регионы с высоким потенциалом развития (Москва и Московская область, Санкт-Петербург, Краснодарский край, Свердловская область, Татарстан) направляется сравнительно больше инвестиций, что лишь усиливает региональные разрывы в уровне бедности.

## ВЫВОДЫ

Анализ уровня бедности регионов России за период 1995–2020 гг. позволил выявить существенное изменение доли малоимущего населения в отдельных субъектах страны. Так, за 25-летний период десятку наиболее бедных регионов покинули Республика Адыгея, Оренбургская область и Республика Дагестан, занимающие сегодня, соответственно, 37, 58 и 61 места в общероссийском рейтинге уровня бедности, что свидетельствует об эффективности региональной политики снижения бедности. Существенное снижение доли малоимущих зафиксировано в Московской и Сахалинской областях, Чукотском и Ханты-Мансийском автономных округах, входящих в десятку наименее бедных регионов России, при этом Сахалинская область отмечена как регион с лучшими практиками по борьбе с бедностью<sup>1</sup>.

Что касается негативной динамики, то сильнее всего ухудшили свои позиции в общероссийском рейтинге Смоленская и Ульяновская области, Республика Коми – регионы, входившие в десятку наименее бедных в 1995 г. Также значительно усугубилась ситуация с бедностью в Республике Алтай, которая в 2020 г. заняла четвертое место среди беднейших регионов.

В целом, за 25-летний период уровень бедности в России снизился вдвое, причем общерос-

<sup>1</sup> Агентство стратегических инициатив, «Сахалин может стать источником лучших практик по борьбе с бедностью», 24.05.2019. Электронный ресурс: URL: <https://asi.ru/news/104519/> [Дата обращения: 21.09.2021]

сийские тенденции изменения уровня бедности на протяжении 1995–2020 гг. наглядно отражают кризисные и восстановительные периоды. Этот факт демонстрирует одну из главных особенностей российской экономики: кризисные явления сказываются, в первую очередь, на благосостоянии населения, доходы которого существенно снижаются.

Анализ изменения доли малоимущего населения в российских регионах за 1995–2020 гг. показал, что для России актуальна территориальная поляризация субъектов по уровню бедности. Отчасти это обусловлено сугубо региональными, историческими, социально-экономическими и территориальными особенностями, отчасти – общими для всей России характеристиками бедности, наиболее актуальными для некоторых регионов и усугубляющими их положение. Несмотря на то, что за 25 лет уровень бедности по России в целом снизился, в региональном разрезе ситуация с динамикой уровня бедности неоднородна.

Для получения более полной картины стоит провести более предметный и глубокий анализ региональной бедности. В качестве направлений для дальнейшего углубления темы, перспективным представляется проведение кластеризации регионов на основании уровня бедности. Более детальный анализ регионов внутри одного кластера поможет выявить особенности регионов, обуславливающих их положение. Кроме того, тщательное изучение опыта регионов, снизивших в короткие сроки уровень бедности и повысивших доходы населения (например, Сахалинская область, которая вышла на лидирующие позиции отчасти благодаря своей социальной политике), позволит выявить наиболее удачные примеры региональной политики в данной сфере. Поскольку проблема бедности носит комплексный характер, ее можно рассматривать в качестве ценного ресурса для поиска наиболее удачных траекторий развития регионов и решения острых социально-экономических проблем России.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Овчарова Л. Бедность в России. Мир России. 2001;(1).
2. Lokshin M., Popkin B. The Emerging Underclass in the Russian Federation: Income Dynamics, 1992–1996. *Economic Development and Cultural Change*, Volume 47, 1999.
3. Ferrer-i-Carbonell A, Van Praag B. Poverty in Russia. *Journal of Happiness Studies*. 2001. P. 147–172.
4. Klugman J., Braithwait J. Poverty in Russia during the Transition: An Overview. *The World Bank Research Observer*. 1998. Volume 13. P. 37–53
5. Красильникова М. Субъективные оценки уровня бедности в России. Мониторинг общественного мнения. 2000;(6):40–45.
6. Разумов А.А., Сквонпёв В.А. Мониторинг доходов и бедности в Российской Федерации: анализ современных тенденций. *Труд и социальные отношения*. 2018;(2):25–37.
7. Разумов А.А., Ягодкина М.А. Бедность в современной России. М.: Формула права, 2007. 336 с.
8. Аникин В., Тихонова Н. Бедность в России на фоне других стран. Мир России. 2014;(4).
9. Каримов А.Г., Алексеев А.А. Институциональные особенности и проблемы возникновения проблемы «Работающих бедных» в России. *Современные проблемы науки и образования*. 2013;(5).
10. Слободенюк Е.Д., Аникин В.А. Где пролегает «черта бедности» в России? *Вопросы экономики*. 2018;(1):104–127.
11. Anikin V., Tikhonova N. Poverty and Inequality in BRICS Countries, *Sociological Research*, 2016;55(5):305–341.
12. Ашмаров И.А. «Работающие бедные» в современной России / И.А. Ашмаров. *Историко-экономические исследования*. 2018;19(4):556–570.
13. Елизаров В.В., Сеница А.Л. Бедность семей с детьми: проблемы определения и измерения, региональные особенности. *Уровень жизни населения регионов России*. 2018;2(208):24–33.
14. Елизаров В., Сеница А. Бедность семей с детьми, проблемы определения и измерения, региональные особенности. *Уровень жизни населения регионов России*. 2018;2(208):24–33.
15. Гришина Е. Различные аспекты бедности семей с детьми. *Всероссийский экономический журнал*. 2018;(3).
16. Колосницына М., Филиппова А. Детские пособия и бедность в России. *Экономическая политика*. 2017;(4):118–153.
17. Зубова Л. Г. Неравенство и бедность в России: динамика, причины, необходимость преодоления. *Народонаселение*. 2017;(3).
18. Гафарова Е., Каримов А. Бедность в российском регионе: факторы и риски для работающего населения. *Региональная экономика: теория и практика*. 2016;(3):169–179.
19. Zubarevich N. Poverty in Russian regions in 2000–2017: factors and dynamics. *Population and Economics*. 2019;3(1):63–74.
20. Прокофьева Л., Корчагина И., Социально-демографические группы риска бедности и социальной исключенности. Материалы российско-французской конференции «Бедность городского и сельского населения в России и Франции». Москва. 2018. URL: [https://isp.hse.ru/data/2018/11/01/1142579138/Prokofieva\\_RU.pdf](https://isp.hse.ru/data/2018/11/01/1142579138/Prokofieva_RU.pdf) (дата обращения: 3.09.2021)
21. Гришина Е. Различные аспекты бедности семей с детьми. *Всероссийский экономический журнал*. 2018;(3).
22. Подузов А., Кукушкин Д. Бедность в Москве: использование шкал эквивалентности для ее измерения. *Проблемы прогнозирования*. 1997.
23. Шевяков А.Ю., Жаромский В.С., Мигранова Л.А., Овчарова Л.Н., Сопцов В.В. Бедность и неравенство в Москве. В кн.: *Социальные проблемы современной России: Московская специфика* / М.: ИСЭПН РАН. 2009;14–109.
24. Руденко Д.Ю. Глобальная цель стратегии социально-экономического развития региона. *Академический вестник*. 2009;15–20.
25. Руденко Д.Ю. Стратегия сокращения бедности в регионе. *ОЛМАРПРЕСС*. 2011.
26. Елизаров В., Сеница А. Факторы снижения бедности семей с детьми и перспективы ее снижения. *Уровень жизни населения регионов России*. 2019;2(212):63–75.

27. Селиванова О.В. Региональные программы борьбы с бедностью: опыт обобщения используемого инструментария. Проблемы экономики и юридической практики. 2020;16(6):48-56.
28. Смирнов В.М. Селиванова О.В. Совершенствование оценки региональных программ борьбы с бедностью. Самоуправление. 2021;2(124):481-487.
29. Разумов А.А. Социально-экономическое развитие России: новые вызовы и новые ответы государственной социальной политики. Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2011; 3(1):119-145.

## REFERENCES

1. Ovcharova L. Poverty in Russia. Universe of Russia. 2001;(1). (In Russ.).
2. Lokshin M., Popkin B. The Emerging Underclass in the Russian Federation: Income Dynamics, 1992–1996. Economic Development and Cultural Change. 1999;47.
3. Ferrer-i-Carbonell A, Van Praag B. Poverty in Russia. Journal of Happiness Studies. 2001. p. 147-172.
4. Klugman J., Braithwait J. Poverty in Russia during the Transition: An Overview. The World Bank Research Observer. 1998;13:37-53.
5. Krasilnikova M. Subjective assessments of the level of poverty in Russia. Monitoring of Public Opinion. 2000;(6):40-45. (In Russ.).
6. Razumov A. A., Skovpen V. A. Monitoring income and poverty in the Russian Federation: Analysis of current trends. Labour and Social Relations Journal. 2018;(2):25-37. (In Russ.).
7. Razumov A.A., Yagodkina M.A. Poverty in modern Russia. M.: Formula Prava. 2007. p. 336. (In Russ.).
8. Anikin V., Tikhonova N. Poverty in Russia against the background of other countries. Universe of Russia. 2014;(4). (In Russ.).
9. Karimov A. G., Alekseev A. A. Institutional characteristics and problems of the emergence of the problem of “working poor” in Russia. Modern problems of science and education. 2013;(5). (In Russ.).
10. Slobodenyuk E. D., Anikin V. A. Where is the “poverty line” in Russia? Voprosy jekonomiki = Economic issues. 2018;(1):104.127. (In Russ.).
11. Anikin V. Tikhonova N. Poverty and Inequality in BRICS Countries. Sociological Research. 2016;55(5):305-341.
12. Ashmarov I.A. “Working poor” in modern Russia / IA Ashmarov. Journal of Economic History and History of Economics. 2018;19(4):556-570. (In Russ.).
13. Elizarov V.V., Sinitsa A.L. Poverty of families with children: problems of definition and measurement, regional features. Living Standards and Quality of Life. 2018;2(208):24–33. (In Russ.).
14. Elizarov V., Sinitsa A. Poverty of families with children, problems of definition and measurement, regional features. Living Standards and Quality of Life. 2018;2(208):24-33. (In Russ.).
15. Grishina E. Various aspects of poverty in families with children. Vserossiiskij jekonomicheskij zhurnal = All-Russian Economic Journal. 2018;(3). (In Russ.).
16. Kolosnitsyna M., Filippova A. Children’s benefits and poverty in Russia. Economic policy. 2017;(4):118-153. (In Russ.).
17. Zubova L. G. Inequality and Poverty in Russia: Dynamics, Causes, Necessity to Overcome. Narodonaselenie = Population. 2017;(3). (In Russ.).
18. Gafarova E., Karimov A. Poverty in the Russian Region: Factors and Risks for the Working Population. Regional Economics: Theory and Practice. 2016;(3):169-179. (In Russ.).
19. Zubarevich N. Poverty in Russian regions in 2000-2017: Factors and dynamics. Population and Economics. 2019;3(1):63-74.
20. Prokofieva L., Korchagina I. Socio-demographic groups at risk of poverty and social exclusion. Materials of the Russian-French conference “Poverty of the urban and rural population in Russia and France”. Moscow. 2018. URL: [https://isp.hse.ru/data/2018/11/01/1142579138/Prokofieva\\_RU.pdf](https://isp.hse.ru/data/2018/11/01/1142579138/Prokofieva_RU.pdf) (accessed on 03.09.2021).
21. Grishina E. Various aspects of poverty in families with children. Vserossiiskij jekonomicheskij zhurnal = All-Russian Economic Journal. 2018;(3). (In Russ.).
22. Poduzov A., Kukushkin D. Poverty in Moscow: The use of equivalence scales for its measurement. Problemy prognozirovaniya = Forecasting issues. 1997. (In Russ.).
23. Shevyakov A. Yu., Zharomskiy V. S., Migranova L. A., Ovcharova L. N., Soptsov V. V. Poverty and inequality in Moscow. In the book: Social problems of modern Russia: Moscow specifics. M.: ISEPN RAS. 2009. p. 14–109. (In Russ.).
24. Rudenko D. Yu. Global goal of the strategy of socio-economic development of the region. Akademicheskij vestnik = Academic Bulletin. 2009. p. 15–20 (In Russ.).
25. Rudenko D. Yu. Poverty Reduction Strategy in the Region. OLMARPRESS. 2011. (In Russ.).
26. Elizarov V., Sinitsa A. Factors of Poverty Reduction in Families with Children and Prospects for Its Reduction. Living Standards and Quality of Life. 2019;2(212):63-75 (In Russ.).
27. Selivanova O.V. Regional programs to combat poverty: The experience of generalizing the tools used. Problemy jekonomiki i juridicheskoy praktiki = Problems of economics and legal practice. 2020;16(6):48-56. (In Russ.).
28. Smirnov V.M. Selivanova O.V. Improving the assessment of regional programs to combat poverty. Samoupravlenie = Self-management. 2021;2(124):481-487. (In Russ.).
29. Razumov, A. A. Socio-economic development of Russia: new challenges and new responses of state social policy. Scientific Researches of Faculty of Economics. Electronic Journal. 2011;3(1):119-145. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Наталья Юрьевна Коробкова** – Аналитик Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия.

**Nataliya Yu. Korobkova** – Analyst at the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Scientific Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.  
NYkorobkova@vcot.info

*Статья поступила в редакцию 04.10.2021; после рецензирования 19.10.2021, принята к публикации 25.10.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 04.10.2021; revised on 19.10.2021 and accepted for publication on 25.10.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-80-89

УДК 331.1

JEL 58

# ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ЗА РУБЕЖОМ: СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ И БИЗНЕСА

И.А. Чаленко

Публичное акционерное общество «Татнефть» имени В.Д. Шашина, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-6863-4259>

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступают современные формы взаимодействия органов публичной власти и бизнеса для обеспечения социальной защиты населения за рубежом.

**Целью** работы является изучение лучших зарубежных практик и выработка предложений и рекомендаций по формированию на основе опыта развитых стран эффективной модели взаимодействия органов публичной власти и бизнеса с обществом в целях обеспечения социальной защиты населения. **Актуальность** исследования обусловлена тем, что на протяжении последних лет в нашей стране и в мире выработаны достаточно устойчивые направления, формы и инструменты взаимодействия органов публичной власти и бизнеса, однако процессы взаимодействия органов публичной власти и бизнеса все еще нуждаются в совершенствовании. **Научная новизна** состоит в группировке форм участия бизнеса (в том числе совместного участия с органами публичной власти) в системе социальной защиты, применяемых в зарубежных странах. **Методами исследования** выступают диалектический метод, метод системного анализа, метод сравнительного анализа, информационный метод. В ходе исследования получены следующие результаты: выработаны рекомендации по формированию эффективной модели взаимодействия органов публичной власти и бизнеса с обществом в целях обеспечения социальной защиты населения с учетом опыта зарубежных стран. Авторами сделан **вывод** о том, что переход к смешанной модели государственно-частного и муниципального партнерства, введение социального предпринимательства и широкое привлечение частного инвестирования в социальные отрасли, разработка социальных программ (проектов) на корпоративном уровне, использование всех видов и форм социального инвестирования, благотворительности и пожертвований, либерализация налогового режима, становятся доминирующими формами модернизации социальной сферы во многих зарубежных странах.

**Ключевые слова:** социальная защита населения; органы публичной власти и бизнеса; инвестирование; социальные программы.

**Для цитирования:** Чаленко И.А. Обеспечение социальной защиты населения за рубежом: современные формы взаимодействия органов публичной власти и бизнеса. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):80-89. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-80-89.

## ORIGINAL PAPER

# ENSURING SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION ABROAD: MODERN FORMS OF INTERACTION BETWEEN PUBLIC AUTHORITIES AND BUSINESS

I.A. Chalenko

Public Joint Stock Company "Tatneft" named after V.D. Shashin, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6863-4259>

## ABSTRACT

**The subject** of the study is modern forms of interaction between public authorities and business to ensure the social protection of the population abroad. This paper **aims** to study the best foreign practices and develop proposals and recommendations for the formation, based on the experience of developed countries, of an effective model of interaction between public authorities and businesses with society in order to ensure social protection of the population. **The relevance** of the study is due to the fact that in recent years in Russia and in the world quite stable directions, forms and tools for interaction between public authorities and business have developed, however, the processes of interaction between public authorities and business still need to be improved. **The scientific novelty** lies in the grouping of forms of business participation (including joint participation with public authorities) in the system of social protection used in foreign countries. **The research methods** are the dialectical method, the method of system analysis, the method of comparative analysis, the information method. In the course of the study, the following results were obtained: recommendations were developed on the formation of an effective model of interaction between public authorities and business with society in order to ensure social protection of the population, taking into account the experience of foreign countries. The authors **conclude** that the transition to a mixed model of public-private and municipal partnerships, the introduction of social entrepreneurship and the widespread attraction of private investment in social sectors, the development of



social programs (projects) at the corporate level, the use of all types and forms of social investment, charity and donations, the liberalization of the tax regime are becoming the dominant forms of modernization of the social sphere in many foreign countries.

**Keywords:** social protection of the population; public authorities and business; investments; social programs.

**For citation:** Chalenko I.A. Ensuring social protection of the population abroad: Modern forms of interaction between public authorities and business. *Social and labor research*. 2022;46(1):80-89. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-80-89.

## ВВЕДЕНИЕ

Проблема усиления социальной защиты населения в настоящее время является одной из значимых не только для России, но и мирового сообщества, что обусловлено, в первую очередь, пандемией коронавируса «COVID-19». В нашей стране данная проблема накладывается на продолжающиеся процессы обеднения населения, его социального расслоения, в том числе в связи с социальной дифференциацией по регионам, что приводит к значительному увеличению числа лиц, нуждающихся в социальной защите.

В концепциях корпоративной социальной ответственности, корпоративного гражданства, теории заинтересованных сторон и пр. бизнесу отведена значимая роль в обеспечении социальной защиты не только работников компаний, но и населения регионов присутствия, страны в целом.

На протяжении последних лет в нашей стране и в мире выработаны достаточно устойчивые направления, формы и инструменты взаимодействия органов публичной власти и бизнеса. Например, это уже ставшее традиционным государственно/муниципально-частное партнерство (ГЧП/МЧП), как его вариант – концессионные соглашения, совместная разработка и реализация социальных программ в рамках соответствующих соглашений. Среди относительно новых форм взаимодействия бизнеса и органов публичной власти в рамках социальной защиты – проекты социального воздействия (SIB), венчурное инвестирование социальных инициатив через конкурсы, фандрайзинг (предоставление инфраструктуры для социальных программ) и др.

Вместе с тем, опыт развитых стран в обеспечении социальной защиты населения свидетельствует: процессы взаимодействия органов публичной власти и бизнеса в России отстают от международных стандартов и нуждаются в серьезном совершенствовании. В этой связи целью нашего исследования было не только изучение лучших зарубежных практик, но также выработка предложений и рекомендаций по формированию на основе опыта развитых стран эффективной модели взаимодействия органов публичной власти и бизнеса с обществом в целях обеспечения социальной защиты населения.

## ОТ СОЦПРОГРАММ 19 ВЕКА К СОВРЕМЕННЫМ МОДЕЛЯМ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Первые законы о социальном обеспечении были приняты в Германии в 80-х гг. XIX в. Затем они появились и в других странах Европы и США, где в настоящее время создана и эффективно функционирует разветвленная сеть обязательного медицинского и пенсионного страхования, страхования от несчастного случая, потребности в уходе и потери работы.

В международных правовых актах и документах особое место отведено системе социальной защиты<sup>1, 2</sup>. Так, в «Целях устойчивого развития» («Sustainable Development Goals») – документе, принятом на Саммите ООН в 2015 г., определены базисные направления развития мирового сообщества на период 2016-2030 гг., конкретизированы задачи по построению систем социальной защиты в рамках национальных государств. Среди направлений, обеспечивающих цели устойчивого развития (их выделено 17): ликвидация нищеты, голода, обеспечение здорового образа жизни, создание системы качественного образования, обеспечение гендерного равенства, развитие позитивного социального диалога в сфере труда и пр.<sup>3</sup> [1]. Об актуальности реализации этих направлений свидетельствуют следующие данные: согласно оценкам МОТ, «только 45 % населения мира включены в национальные системы социальной защиты и, соответственно, 55 %, то есть 4 млрд чел., лишены такой защиты. Но и из тех, кто охвачен системой социальной защиты, только 29 % получают ее в полном объеме (лишь 41 % матерей получают пособия по беременности и родам; 21,8 % безработных получают пособия по

<sup>1</sup> Конвенция Международной организации труда №102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (вместе с «Международной стандартной отраслевой классификацией всех видов экономической деятельности») (заключена в г. Женеве 28.06.1952, вступила в силу 27.04.1955, к настоящему времени ее ратифицировали 53 страны, Россия ратифицировала отдельные ее положения) //Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956. – Том I. – Женева: Международное бюро труда, 1991; Собрание законодательства Российской Федерации. – 08.06.2020. – №23. – Статья 3589; Консультант Плюс. – 01.12.2021.

<sup>2</sup> Рекомендация Международной организации труда №202 «О минимальных уровнях социальной защиты» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 14.06.2012 на 101-й сессии Генеральной конференции МОТ) //Консультант Плюс. – 01.12.2021.

<sup>3</sup> Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25.09.2015 «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». – ООН, 2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_ru.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_ru.pdf). (Дата обращения: 01.12.2021).

безработице; 27,8% инвалидов с тяжелой формой инвалидности получают соответствующее пособие и пр.)». Среди причин неразвитости национальных систем социальной защиты – дефицит частных инвестиций в эту сферу, ограниченные ресурсы госфинансирования, которые, в конечном итоге, приводят к необходимости введения жесткой бюджетной экономии.

Вместе с тем правительства большинства стран мира в соответствии с «Целями устойчивого развития» взяли на себя обязательства гарантировать населению, по меньшей мере, базовый уровень социальной защиты<sup>4</sup>. Данные обязательства предполагают:

1) внедрение стандартов минимальных гарантий социальной защиты во всех странах мира как первого шага для дальнейшего развертывания системы такой защиты;

2) постоянное увеличение степени охвата населения страны данной системой (например, уменьшение доли населения, занятого в «теневом» секторе экономики);

3) установление пособий в системе социальной защиты, адекватных для преодоления бедности и незащищенности людей.

Мировая практика выработала два основных финансовых механизма социальной защиты населения: во-первых, страховые механизмы (социальное страхование, рассматриваемое в данном случае в широком значении), которые активно используются в отношении работников государственного и частного секторов (в первую очередь, работников с полной занятостью и в условиях постоянной работы); во-вторых, все виды социальной помощи, которые оказываются, прежде всего, малоимущим категориям населения и финансируются за счет государственных/муниципальных бюджетов.

Что касается применяемой сегодня модели социальной защиты населения (совокупность принципов, механизмов организации и функционирования конкретных программ, комплекса мер такой защиты в той или иной стране), то их несколько, из них – либеральную, консервативную и скандинавскую (социально-демократическую) модели – Г. Эспинг-Андерсен в своей работе «Три мира благотворительного капитализма» выделил как три основных [2].

В либеральной (англо-североамериканской) модели система социальной защиты включена в механизмы функционирования рыночных от-

ношений, отсюда, широкое привлечение частного капитала в эту систему и ограниченное вмешательство государства, акцент на личной ответственности человека по обеспечению социальной защиты себя и своих близких. При оказании помощи наиболее уязвимым слоям населения, которые не могут обеспечить такую защиту самостоятельно, применяются соглашения государственно-частного партнерства. Такая помощь носит адресный характер и предполагает ряд условий для ее оказания. Например, в США система соцзащиты выстроена по образцу либеральной модели, в которой участие государства ограничено, велика роль страховых механизмов в ее финансировании, а социальному инвестированию со стороны бизнеса придается огромное значение.

В консервативной (корпоративной, франко-германской) модели социальной защиты отмечается большее (по сравнению с предыдущей моделью) значение государственных социальных инвестиций, нацеленных на обеспечение устойчивости социальной структуры общества (как, например, в Австрии, Германии, Дании, Италии, Франции и др.). Частные инвестиции приветствуются, но они участвуют в паритетном финансировании с государством, а «бюджетные отчисления на социальные мероприятия примерно равны страховым взносам работников и работодателей, основные каналы перераспределения находятся либо в руках государства, либо под его контролем» [3]. Большинство социальных выплат в системе социальной защиты увязано с уплачиваемыми страховыми взносами. Например, в Германии функционируют правительственные страховые фонды, чьей финансовой основой являются отчисления с заработной платы (например, фонд социального страхования). В некоторых странах, как, например, в Дании высока доля частного сектора в предоставлении государственных услуг и мер социальной защиты.

В свою очередь, система социальной защиты населения Франции, взяв курс на социально ответственное инвестирование, строится на расширении взаимодействия органов публичной власти, институтов гражданского общества и бизнес-структур. По величине социально ответственных инвестиций (SRI) Франция в 2018 г. была на европейском рынке таких инвестиций второй (после Германии), а их объем составил €2,2 трлн.

В основе скандинавской (социал-демократической) модели – государственное социальное инвестирование, обеспеченное соответствующей налоговой политикой (социальная защита здесь

<sup>4</sup> Мировой опыт развития импакт-инвестиций. – М.: Фонд наше будущее, 2020. – 40 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.b-soc.ru/wp-content/uploads/2020/03/issledovanie.pdf>. (Дата обращения: 01.12.2021).

трактуются как социальное благосостояние<sup>5</sup> [4, 5] и универсализмом социальных прав. Цель модели – создать общество с высоким уровнем жизни при минимальном социальном неравенстве, эффективной экономикой, всеобщим охватом населения системой социальной защиты. Государство играет роль гаранта, обеспечивающего благосостояние всех членов данного общества, что не исключает и индивидуальной ответственности [2]. Доля государственных расходов в скандинавских странах, связанных с обеспечением социальной защиты населения, достаточно велика (например, в Швеции – 66 %).

Законодательство Финляндии предусматривает планирование деятельности социальных органов государства на 5-летний период. Одно из ключевых ведомств по социальному обеспечению населения Финляндии – Kela [5] – обеспечивает выплаты пенсий, базового пособия по безработице, пособий по болезни, на детей, для родителей, по реабилитации, социального пособия, оплачивает расходы на медицинское обслуживание частными медицинскими организациями. По указанной причине основания назначения выплат и размер пособий различаются<sup>6</sup>. Системой социальной защиты охвачено все население страны. Объем услуг в социальной сфере Финляндии, оказываемых частными предприятиями и организациями, с каждым годом увеличивается и составляет в настоящее время пятую часть всех услуг в этой сфере.

Модели социальной защиты в мире можно типологизировать и по иным основаниям, например, по критерию применения страховых механизмов. Например, в Германии, Франции, Бельгии, где доминирует страховая модель социальной защиты (что предполагает уплату страховых взносов и получение страховки), большая часть выплат в системе социальной защиты происходит из соответствующих страховых фондов. Вместе с тем государство гарантирует минимальный уровень социальной защиты для всего населения страны.

В ряде стран (Куба, Намибия, Ботсвана и др.) страховые механизмы не играют решающей роли в финансовом обеспечении системы социальной

защиты, а ее финансирование осуществляется за счет государственных средств.

В Великобритании, Дании, Ирландии, Нидерландах, Италии реализуется некая промежуточная модель, вобравшая в себя отдельные механизмы и принципы двух вышеперечисленных моделей. Социальная помощь в этих предоставляется всему населению (например, социальные выплаты), хотя размер, например, пособий зависит от нуждаемости. Вместе с тем в каждой из этих стран есть своя специфика (например, в Италии гарантированный минимальный стандарт в системе социальной защиты обеспечивается местной властью ряда областей).

Следует отдельно выделить группу стран, в числе которых Испания и Греции, где национальные системы социальной защиты находятся в стадии формирования.

Важно выделить как достоинства, так и недостатки той или иной модели. Например, даже весьма прогрессивную социал-демократическую модель нередко критикуют из-за ее недостаточной устойчивости, сомнительной эффективности особенно в ракурсе продвижения социального эгалитаризма.

Однако прямое использование перечисленных выше моделей в той или иной стране без учета ее исторического развития, сложившихся социально-экономических условий и пр. приводит к ошибочным решениям. Так, применение либеральной модели системы социальной защиты в постсоветский период в нашей стране оказалось социально и экономически неэффективным, привело к ряду негативных последствий. Между тем, это вовсе не означает, что следует отказаться от некоторых позитивных компонентов этой модели, например, участия бизнеса в инвестировании социальной сферы. Напротив, необходимо в рамках собственной модели соцзащиты найти оптимальные формы и механизмы такого участия.

Взаимодействие государства и бизнеса в системах социальной защиты стран мира реализуется в нынешних условиях по-разному. Тем не менее, можно отметить ряд общих моментов. Так, во многих странах уменьшение ВВП в период пандемии коронавируса «COVID-19» привело к сокращению финансирования системы социальной защиты, введению режима экономии. Уже сейчас в них проводится политика сокращения социальных льгот, уменьшения пособий (в ряде стран они стали ниже установленного минимума, что потребовало законодательного пересмотра его размера). Все чаще эксперты, ученые, практики-экономисты говорят

<sup>5</sup> Информация об объектах Республики Татарстан, при создании (реконструкции) которых могут быть использованы механизмы муниципально-частного партнерства [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://tida.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub\\_2188763.pdf](https://tida.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_2188763.pdf). (Дата обращения: 07.12.2021).

<sup>6</sup> Так, сегодня Kela выплачивает пособие по безработице тем, кто не получает суточное пособие по безработице из кассы взаимопомощи предприятия, организации, а также предпринимателям, чья хозяйственная деятельность прекратилась из-за пандемии коронавируса «COVID-19». Размер пенсионного пособия, обычно равный размеру гарантированной пенсии (€784,52 месяц), возрастает на €21,93 месяц, если у получателя на иждивении находится несовершеннолетний в возрасте до 16 лет

о неэффективности систем социальной защиты (и социального государства в целом), о том, что вкладываемые в них значительные финансовые средства следует направить на развитие передовых отраслей экономики, что дало бы больший не только экономический, но и социальный эффект [6].

Оспаривается и значение частных инвестиций в систему социальной защиты. С одной стороны, правительства многих стран стремятся передать значительную часть сообразительств бизнесу, стимулируя это льготным налогообложением и иными преференциями. Отсюда, тенденции расширения приватизации социальной сферы, совместного государственно-частного (муниципально – частного) владения объектами, значительного сокращения социальных обязательств перед гражданами. С другой стороны, обсуждается неэффективность приватизации некоторых сегментов соцсферы, например, пенсионного обеспечения.

В настоящее время МОТ выделяет следующие источники финансирования систем социальной защиты: государственное/муниципальное финансирование; финансирование через страховые механизмы, в том числе на паритетной основе работника и работодателя; инвестиции со стороны бизнес-структур, в том числе совместное финансирование с органами публичной власти; личное инвестирование.

Среди форм участия бизнеса (в том числе совместного участия с органами публичной власти) в системе социальной защиты, применяемых в зарубежных странах, следует выделить:

**а) государственно-частное / муниципально-частное партнерство (ГЧП/МЧП).**

Единая модель такого партнерства в мире отсутствует. Законы о ГЧП/МЧП приняты в Германии, Греции. Во Франции и Японии, где таких законов нет, принципы ГЧП/МЧП предусмотрены в различных нормативных правовых актах. Наибольшее распространение в системе соцзащиты такое партнерство получило в Великобритании, Германии, США, Франции и Японии. Специалисты отмечают его эффективное влияние на экономику этих стран и развитие социальной сферы.

Для России очень важна эффективная практика применения ГЧП/МЧП во всех формах и направлениях соцзащиты, например, в построении системы накопительного пенсионного страхования в Чили, или опыт Великобритании, где ГЧП/МЧП стало применяться одним из первых в мире<sup>7</sup> и где для

<sup>7</sup> Первоначально ГЧП было применено в качестве пилотного проекта в конце 1980-х годов, начало активно разрабатываться в 1992 году (в правительстве под руководством премьер-министра Дж.Мейджора), масштабное же распространение получило с 1997 года.

его развития был создан координирующий орган – «Инициатива частного финансирования», с участием которого с 1990 по 2020 гг. построены более 100 больниц («Инициатива» совместно с местными властями разрабатывает проекты в социальной сфере, в которые привлекается частный капитал). Интересен опыт Канады, где за последние 10 лет реализованы более 50 ГЧП/МЧП-проектов по постройке больниц (частная компания строит здание больницы, а затем сдает его в аренду правлению клиники, которое отвечает за предоставление медицинских услуг)<sup>8</sup> [7, 8].

**б) ответственное инвестирование** (исключение из партнеров по бизнесу, из инвестиционного портфеля компаний, занятых «неэтичным бизнесом»); *социально-ответственное инвестирование /SRI/* (предполагающее любые виды вложений в социальную сферу, например, программы корпоративной социальной ответственности, гранты и иные формы финансирования социальных проектов и пр.); *ESG-инвестиции* (инвестирование в компании, которые имеют высокие показатели по охране окружающей среды, культивируют хорошие отношения с клиентами, поставщиками, местным сообществом, следуют лучшим практикам корпоративного управления).

SRI – это инвестирование в социально значимые объекты, проекты и пр., направленное на решение актуальных социальных проблем. SRI – не просто благотворительность, а феномен, тесно связанный с организацией бизнеса, его стратегическими целями. В 2006 г. были представлены принципы ответственного инвестирования ООН (UN Principles for Responsible Investment /PRI/). В настоящее время к ним присоединились более 12 тыс. компаний в 160 странах мира [9].

Развитие SRI выдвигает много практических вопросов, в частности, как сочетать получение желаемого уровня доходности и социальную направленность инвестиций. Сложилось убеждение, что уровень доходности социально ответственных инвестиций всегда ниже уровня доходности традиционных инвестиций [10]. Однако ряд исследователей считают данное утверждение бездоказательным.

Зарубежный рынок социально ответственного инвестирования неоднороден, что в немалой степени обусловлено вариативными моделями социальной защиты населения и механизмами финансирования социальных проектов [11]. Доля частных инвесторов на зарубежном рынке социаль-

<sup>8</sup> Медико-санитарная часть ПАО «Татнефть» и г. Альметьевска» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://zachestnybiznes.ru/company/ul/1021601629323\\_1644007825\\_MEDSANChASTY-OAO-TATNEFTY-1-GALYMETYEVSKA](https://zachestnybiznes.ru/company/ul/1021601629323_1644007825_MEDSANChASTY-OAO-TATNEFTY-1-GALYMETYEVSKA). – (Дата обращения: 01.12.2021).



Таблица 1 / Table 1

## Стратегии социально ответственного инвестирования в современных экономически развитых странах / Strategies for socially responsible investment in modern advanced economies

Название стратегии / Strategy	Краткая характеристика стратегии / Brief description of the strategy
« <b>Screening</b> » («просеивание» компаний)	Исключение из перечня компаний (в качестве контрагентов, объектов для инвестирования), чья деловая практика противоречит правовым, морально-этическим нормам и ценностям SRI. Критерии отбора для формирования социальных инвест-портфелей включают разные фильтры: например, в качестве нежелательных рассматриваются табачные, алкогольные компании, бизнес с азартными играми, предприятия по производству вооружения и военной техники; предпочитается вложения в экологически безвредные компании, компании с развитыми социальными программами, гармоничными трудовыми отношениями, участвующие в местных инвестиционных программах и пр. <sup>1</sup>
« <b>Exclusion of holdings from investment universe</b> » (исключение или «отсеивание» компании из перечня объектов инвестирования)	Выражается в запрете на вложение средств в конкретные компании, отрасли, секторы экономики или даже страны и последовательном исключении их из всего массива возможных объектов инвестирования на основе, как правило, морально-этических соображений и ограничений, не позволяющих поддерживать хозяйственную деятельность по производству вооружений и военной техники, производству и маркетингу алкоголя и табачных изделий, тестированию продуктов на животных, производству порнографической продукции и т.п.
« <b>Shareholders advocacy</b> » (действия акционеров в защиту общественных интересов)	Защита интересов акционеров включает в себя множество стратегий, которые ответственные инвесторы могут использовать для взаимодействия с компаниями в их инвестиционных портфелях по экологическим, социальным вопросам и вопросам корпоративного управления.
« <b>Public investment</b> » (общественное инвестирование)	Стратегия инвестирования, направленная на поддержку устойчивого развития общества. Общественные инвестиции, как правило, измеряются количественно на ежегодной основе в процентах от общего национального дохода за определенный период. Как правило, они делятся на физические или материальные инвестиции в инфраструктуру (например, транспорт, телекоммуникации и здания); человеческие или нематериальные инвестиции в образование, навыки и знания; и текущие инвестиции в потребление товаров и услуг (например, социальные пособия и пенсии).
« <b>Community investment</b> » (инвестиции в местные сообщества)	Ресурсы, предоставленные инвесторами в рамках указанной стратегии, нацелены на снятие социальной напряженности на местах. Довольно часто сообщества, в которых реализуются проекты в области инфраструктуры и природных ресурсов, имеют неудовлетворенные социальные потребности. Поэтому для бизнеса и инвесторов важно создавать и реализовывать программы, которые решают социальные проблемы и приносят ощутимую пользу обществу. К ним относятся усилия, направленные на создание рабочих мест, развитие местных поставщиков и наращивание потенциала местных органов власти. Выявление и признание проблем сообщества является важным компонентом управления ожиданиями и завершения местных сообществ в том, что они не будут лишены преимуществ, связанных с освоением их земель.
« <b>Sustainability thematic investment</b> » (целевые тематические инвестиции в устойчивое развитие)	Стратегия, ориентированная на предотвращение глобальных изменений климата, развитие экотехнологий, здравоохранение, производство и использование нетрадиционных источников энергии, максимально безотходное, эффективное использование природных ресурсов. Тематические инвестиции – это в основном инвестиции, сделанные с учетом экологических, социальных аспектов и аспектов корпоративного управления, в дополнение, конечно, к финансовым факторам. Инвестиции в области устойчивого развития способствуют решению социальных или экологических проблем путем инвестирования в компании, предлагающие решения этих проблем. Наиболее важными проблемами, как правило, являются рост населения, рост благосостояния в развивающихся странах, нехватка природных ресурсов, энергетическая безопасность и изменение климата
« <b>Integration of ESG factors in financial analysis</b> » (интеграция ESG-факторов в финансовый анализ)	Данная стратегия призвана выявить влияние ESG-факторов (Environmental /экология/, Social /социальная ответственность/, Governance /управление/, как принципов ведения современного бизнеса) на финансовое состояние компании. Ее появление обусловлено тем, что 01.01.2016 официально вступили в силу «Цели устойчивого развития (ЦУР)», изложенные в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года <sup>2</sup> .
« <b>Engagement and voting on sustainability matters</b> » (взаимодействие и голосование по вопросам устойчивого развития)	Стратегия по активизации держателей акций, призванная повлиять на их отношение к повышению уровня прозрачности компаний, иным вопросам ее устойчивого развития.

<sup>1</sup> Различают: «Besting class investment selection» (позитивное «просеивание»: отбор по принципу «лучший в классе») и «Norms-based screening» (нормативное «просеивание» - предполагает выбор объекта инвестирования на основе точного соответствия практик данной компании международным нормам и стандартам в сфере экологической, социальной ответственности и в области корпоративного управления).

<sup>2</sup> Принимая ЦУР, государства - члены ООН выразили намерение изменить политическую и экономическую среду, в которой функционирует финансовая система, участники рынка, регуляторы, в также другие заинтересованные стороны, например, Ассоциация ответственного инвестирования (Association of Responsible Investment). Поддерживая принципы SRI, многие современные компании рассматривают экологическую, социальную, управленческую проблематику в русле процесса принятия инвестиционных решений с целью сближения их деятельности с ожиданиями общества. По состоянию на 01.07.2019 общее количество членов Ассоциации - управляющих компаний, владельцев активов и поставщиков социальных услуг приблизилось к 2,5 тыс.

Источник / Source: составлено автором на основе [10, 11, 12] / compiled by the author based on [10, 11, 12].

но ответственного инвестирования занимает почти четверть его объема, приобретая все более существенное значение в силу возрастания социальной направленности ключевых кредитных организаций и роста объемов соответствующих вкладов.

Выделяют три базисных аспекта социально ответственного инвестирования:

1) *социальный аспект* (он связан с соблюдением прав и свобод человека и гражданина, инвестированием в систему социальной защиты и др.);

2) *морально-этический аспект* (отказ от взаимодействия с компаниями, чья деятельность со-

мнительна с морально-этической точки зрения, например, деятельность по производству оружия, табачных изделий, алкогольной продукции и пр.);

3) *экологический аспект* (охрана и сохранение для будущих поколений окружающей среды) [11].

В табл. 1 приводятся названия стратегий социально ответственного инвестирования и даются их краткие характеристики.

Как правило, социально ответственный бизнес (в том числе, и новые игроки, среди которых – современный исламский бизнес) использует устойчивые формы социально-ответственного ин-

вестирования (Socially responsible investing, SRI). Речь идет о сравнительно молодой, но энергичной и динамичной системе, которая становится альтернативой классическому капиталистическому финансированию, и, одновременно, существенной частью глобальной финансовой системы (о чем свидетельствует ее ежегодный, 10-15%-й рост за последние несколько лет и прогнозируемый, 25-30%-й рост на ближайшие 5-10 лет<sup>9</sup> [13].

Что касается применяемых механизмов и инструментов, то их можно назвать разновидностями «мягкого кредита»<sup>10</sup>, доступ получателей к которому обеспечивает наличие посреднических кредитных и прочих финансовых организаций, специализирующихся на привлечении социальных инвесторов, а также наличие нормативной базы, регулирующей доступ и пользование «мягким кредитом» на условиях ГЧП/МЧП, социального предпринимательства и социально ответственного инвестирования.

Среди особенностей социально ответственного инвестирования в зарубежных странах являются кодексы надлежащего управления (англ. «Stewardship Codes»), регулируемые государством совместно с представителями делового сообщества, основной функцией которых является поощрение институциональных инвесторов, соответствующих принципам SPI. Одним из них является Кодекс надлежащего управления Японии (Japan's Stewardship Code), разработанный советом экспертов при Агентстве финансовых услуг (Financial Services Agency) правительства Японии, вступивший в силу в 2014 г. и пересмотренный в 2017 г.<sup>11</sup> [14];

**в) импакт-инвестиции** (инвестиции воздействия / инвестиции социального воздействия, «social impact bond» /SIB/), в которых социальный результат рассматривается наряду с финансовым результатом как не менее значимый. Импакт-инвестиции (SIB) впервые появились в Великобритании, Канаде и США, где существует достаточно много предпринимательских структур социальной

направленности, к числу которых относятся низкоприбыльные компании с ограниченной ответственностью, корпорации общественного блага (США), компании с общественными интересами (Community Interest Company /CIC/) (Великобритания), компании содействия обществу (Community Contribution Company /CCC/) (Канада) и пр.<sup>12</sup>.

В 2007 г. «The Rockefeller Foundation» совместно с рядом крупнейших инвестиционных банков ввел в деловой оборот термин «импакт-инвестиции». В 2009 г. была запущена система критериев оценки социального и экологического воздействия (IRIS), в 2011 г. создана глобальная система рейтингования импакт-фондов организаций. В 2019 г. рынок импакт-инвестиций был оценен в \$502 млрд<sup>13</sup> и насчитывал 1340 игроков (51% – управляющие капиталом, фондами; 27% – финансовые институты развития; 12% – банки, прочие финансовые институты; 6% – пенсионные фонды; 4% – иные организации). При этом 82% импакт-вложений достигли социальных целей, а 76% таких вложений – ожидаемого финансового результата. На данный момент реализуется или реализовано 170 импакт-проектов (SIB) – в социальной сфере, сферах занятости, здравоохранения, образования, сельском хозяйстве и экологии. Для стимулирования импакт-инвестиций в ряде государств установлены налоговые и иные льготы для импакт-инвесторов, создаются специальные организационно-правовые формы для импакт-компаний (по типу корпораций общественного блага или компаний содействия обществу), возникают государственные фонды импакт-инвестиций.

К числу финансовых механизмов импакт-инвестиций относятся инвестиции в акции и доли социальных предприятий, облигации (например, социальные, «зеленые» и пр.), использование долговых инструментов, участие в прибыли (квазикапитал), грантовое финансирование и пр.<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Одним из первых в мире проект социального воздействия был в Великобритании. Его целью была профилактика рецидивизма среди заключенных с небольшими сроками заключения – до 12 месяцев в тюрьме Питерборо.

<sup>13</sup> Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mtsz.tatarstan.ru/index.htm/news/1906817.htm>. – (Дата обращения: 01.12.2021).

<sup>14</sup> Среди наиболее эффективных импакт-проектов: снижение безработицы в сельской местности (Франция, 2017 г.; ГЧП – Министерство экономики и финансов Франции, частный бизнес); снижение молодежной безработицы, (Роттердам, Нидерланды, 2017-2019 гг.; МЧП и «Buzinezzclub»); паллиативная помощь (Великобритания, 2018 г.; The Care and Wellbeing Fund, End of Life Care Integrator); борьба со СПИДом (Лондон, Великобритания, МЧП); и др. Особенность импакт-проектов состоит в том, что социальные задачи, поставленные в них, решаются с помощью привлечения капитала частных инвесторов, как правило, в рамках ГЧП/МЧП, но «оплата из государственного бюджета осуществляется только после достижения установленного социального эффекта, зафиксированного в контракте» [27].

<sup>9</sup> Рынки инвестиций, где функционируют исламские финансы, охватывают: страны Ближнего Востока и Северной Африки (Турция, Судан, Египет, Иордания, Сирия); азиатские страны, такие как Индонезия, которая имеет самое многочисленное мусульманское коренное население в мире, Сингапур, Бангладеш, Пакистан и Китай; США, Франция, Германия и Великобритания, где мусульманское население в каждой из них достигает несколько млн чел.

<sup>10</sup> «Мягкий кредит» – «кредит без процентов или процентной ставки, ниже рыночной или займов, предоставленных, например, многонациональными банками развития (таких как Фонд развития Азии), аффилированных лиц Всемирным банком и государственными учреждениями в развивающиеся страны, которые не смогут заимствовать по рыночной ставке» [24].

<sup>11</sup> Ознакомление с данным Кодексом позволяет понять и суть, содержание т.н. «сазай кайкен» – покаянных пресс-конференций, на которых боссы ведущих японских компаний с опущенной головой зачитывают текст о своих глубочайших извинениях в адрес инвесторов и клиентов корпораций, и постоянно все ниже и ниже кланяются.

Рынок импакт-инвестиций стремительно развивается, в том числе, в Китае, который эффективно привлекает заемные денежные средства преимущественно посредством выпуска «зеленых» облигаций, став за последние годы лидером по их выпуску в современном мире<sup>15</sup>. На территории КНР, а также всей Юго-Восточной Азии устойчиво функционирует и успешно развивается одна из крупнейших сетей импакт-инвесторов – Asian Venture Philanthropy Networ (AVPN) [15].

Однако дальнейшее развитие импакт-инвестирования связано с целым рядом проблем, в первую очередь, с отсутствием международных стандартов оценки инвестиционных проектов, особенно оценки социальных эффектов. Кроме того, в последние годы получил широкое распространение феномен «green (impact) washing», означающий имитацию импакт-инвестирования, что поднимает проблему введения сертификации организаций, применяющих импакт-инвестирование. Следует отметить и недостаточную поддержку со стороны ряда государств развитию импакт-инвестирования.

#### г) социальное предпринимательство.

Общепризнанное определение социального предпринимательства в теории и мировой экономической практике отсутствует, как и единая организационно-правовая форма его субъектов. Например, в Великобритании социальные предприятия относятся к компаниям с общественными интересами, в США причислены к низкодходным компаниям, а в ряде европейских стран их присоединяют к социальным кооперативам. В последние 20 лет в Японии получают все большее распространение социальные предприятия и социальное предпринимательство (Social Business /SB/), чему в немалой степени послужило принятие в 1998 г. Закона о стимулировании особых видов деятельности, не направленных на извлечение прибыли. В 2007 г. в Южной Корее были приняты Закон о развитии социального предпринимательства, а также целый пакет связанных с ним программ поддержки социального бизнеса.

Социальное предпринимательство нередко связывают с инновационной деятельностью (бизнес-инновациями), практикой самоорганизации и самоокупаемости (например, организацией конкретного сообщества по типу российских общественных организаций или кооперативов)<sup>16</sup>;

#### д) благотворительность.

Причины/мотивы благотворительности могут быть разделены на внутренние (например, морального, а также экономического характера) и внешние (ожидания заинтересованных сторон). По данным Giving in Numbers: 2020 Edition [16], в ходе опроса представителей бизнеса среди причин участия их компаний в благотворительной деятельности 68 % респондентов назвали причины морального характера (в 2017 г. таких ответов было 39%), а 73 % опрошенных назвали причины экономического характера. Возросло и число компаний, руководители которых рассматривают корпоративную благотворительность в русле общей политики (стратегии) устойчивого развития, соответствующей уровню корпоративной стратегии [16]. Проведенный опрос респондентов также показал, что в 51 % компаний увеличился объем финансирования на благотворительность, а в 11 % – произошло его снижение [16]. Как правило, формирование бюджета на благотворительность строится исходя либо из фиксированной суммы на год (наиболее распространенный способ), фиксированного процента от прибыли/выручки, по запросам, либо по остаточному принципу.

Благотворительные пожертвования осуществляются в виде денежных пожертвований, в натуральной форме или предоставлением услуг. К числу базисных направлений пожертвований относятся: поддержка здравоохранения, образования и экологии, социальное обеспечение и развитие местных сообществ<sup>17</sup>. Среди механизмов благотворительной деятельности: разработка собственных благотворительных программ Компании, корпоративное волонтерство (донорские программы, благотворительные ярмарки и аукционы, экологические инициативы (уборка мусора, обустройство территорий и пр.), грантовые конкурсы, партнерские программы, поддержка инициатив сотрудников, услуги pro bono (профессиональные консультации, оказываемые на безвозмездной основе, финансовые и образовательные услуги). К числу критериев отбора благотворительных проектов относятся: соответствие целям, стратегическим направлениям компании, актуальность и социальная востребованность.

Существует и государственная система льгот. Во многих странах Европы благотворительные пожертвования учитываются при определении (уменьшении) сумм налога на прибыль. Одной из форм налоговых льгот является и налоговый кредит.

<sup>15</sup> Выпуск указанных облигаций в КНР превысил \$30 млрд в 2018 году по сравнению с \$23,5 млрд в 2017 году, а по итогам 2019 года увеличился еще на 33%, до 386,2 млрд юаней (\$54,7 млрд) [29].

<sup>16</sup> Распространены совместные проекты крупных компаний и социальных предпринимателей. В частности, примером таких проектов могут стать совместные проекты ИКЕА с социальными предпринимателями.

<sup>17</sup> В 2019 году в числе направлений пожертвования появились и новые, например, инклюзивные проекты, поддержка гендерного равенства и пр.

Но есть и ограничения, например, во Франции установлено снижение налога на доход донора на 50% от сумм, потраченных на благотворительность, напротив, в Великобритании такие ограничения отсутствуют.

Социальное инвестирование в условиях пандемии коронавируса «COVID-19» осуществляется по нескольким направлениям: финансирование мероприятий, которые могут помочь смягчить последствия пандемии, в том числе, инвестирование в различные медицинские разработки и оборудование; помощь предприятиям, особенно малого и среднего бизнеса, которые сталкиваются с неблагоприятными экономическими последствиями из-за пандемии.

Среди наиболее распространенных форм инвестирования бизнесом системы социальной защиты в настоящее время можно выделить следующие: 1) приобретение ценных бумаг (например, акций устойчивого развития, выпущенных Международным банком реконструкции и развития /МБРР/); отдельно следует выделить приобретение социальных облигаций, доходы от продажи которых направляются на борьбу с коронавирусом (Responding to COVID-19 through Social Bonds); 2) создание инвестиционных фондов для разработки средств борьбы с коронавирусом (например, такой фонд создала Международная управляющая компания BlackRock, средства которого будут направлены в компании, занятые разработкой средств борьбы с коронавирусом «COVID-19»); 3) привлечение средств в инфраструктурные фонды. Например, Африканский банк развития в 2019 г. выпустил социальные облигации «Fight COVID-19» на сумму \$3 млрд, а Инвестиционный банк стран Северной Европы (Nordic Investment Bank) осуществил выпуск облигаций «COVID-19 Response Bond» в целях финансирования мер по предотвращению социальных и экономических последствий пандемии коронавируса в странах Северной Европы и Балтии на сумму €1 млрд (среди инвесторов – Нидерландские управляющие компании APG Capital и PGGM).

В 2019 г. 45 компаний в Китае осуществляли выпуски облигаций, средства от продажи которых направлялись на борьбу с коронавирусом «COVID-19». Всемирный банк осуществил выпуск облигаций устойчивого развития в объеме \$8 млрд, средства от продажи которых направлены на финансирование международных проектов в сфере здравоохранения, обеспечения здорового образа жизни и содействия благополучию населения [8].

### ВЫВОДЫ

Во всем мире происходит расширение участия бизнеса в реализации мер социальной защиты. Это во многом обусловлено недостаточностью государственного финансирования данной системы. Но оно (участие бизнеса) не всегда эффективно (например, в накопительном пенсионном страховании в ряде стран). Вместе с тем, расширение перечня социальных программ под эгидой государства, в том числе, в условиях пандемии требует более широкого и активного участия бизнеса в их реализации. Борьба с пандемией коронавируса «COVID-19» методами самоизоляции, вынужденных ограничений и карантина побудила публичные власти разных стран принять экстренные меры для поддержания материального положения своего населения. Эти программы реализуются на региональном, местном и корпоративном уровнях.

Переход к смешанной модели ГЧП/МЧП, введение социального предпринимательства и широкое привлечение частного инвестирования в социальные отрасли, разработка социальных программ (проектов) на корпоративном уровне, использование всех видов и форм социального инвестирования, благотворительности и пожертвований, либерализация налогового режима, другие эффективные способы взаимодействия государства с бизнесом и обществом становятся в настоящее время доминирующими формами модернизации социальной сферы во многих зарубежных странах, поскольку они все чаще сталкиваются с растущими проблемами в финансировании системы социальной защиты.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гусейнов Э.К. Формы взаимодействия власти и бизнеса в рамках реализации региональной социальной политики // Стратегия устойчивого развития регионов России. 2012;(12):11-16.
2. Cecchini S, Filgueira F., Martínez R., Rossel C. Towards universal social protection. Latin American pathways and policy tools. UN Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). - Santiago, November 2015. - 470 p. [Electronic resource]. - Access mode: [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/eclac-un-towards\\_universal\\_social\\_protection.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/eclac-un-towards_universal_social_protection.pdf). - (Date of access: 10.12.2021).
3. Сафонов А.Л. Социальное партнерство и трудовые отношения в Российской Федерации. Итоги и перспективы развития // Труд и социальные отношения. 2007;(1):17-21.
4. Freeman R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston: Pitman, 1984. 266 p.
5. Moon J., Crane A., Matten D. Can Corporations be Citizens? Corporate Citizenship as a Metaphor for Business Participation in Society // Business Ethics Quarterly. - 2005. - Volume 15. - No.3. - P.429-455.



6. Больц Н. Размышление о неравенстве. Анти-Руссо / Перевод с немецкого И. Женина. 2-е издание. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 270 с.
7. Микова Е.Б. Финансовый уполномоченный и медиация как новые институты защиты конституционных прав граждан Российской Федерации //Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012;4 (84):145-148.
8. Шторм А. Как власти стран раздают деньги населению в эпидемию //Сетевое издание «Правда.Ру». 06.04.2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.pravda.ru/politics/1486348-razda4a/>. (Дата обращения: 01.12.21).
9. Sinha S. Social Responsibility of Business: Meaning, Concept, Importance and Barriers [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.businessmanagementideas.com/notes/management-notes/corporate-social-responsibility/social-responsibility-of-business-meaning-concept-importance-and-barriers/18432>. - (Date of access: 01.12.2021).
10. Батаева Б.С., Вавилина А.В. Зарубежная практика социально ответственных инвестиций //Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2016;16(1):15-23.
11. Бикеева М.В. Тенденции развития социально ответственного инвестирования в странах Европейского союза //Экономические исследования и разработки. 2017;(3):55-60.
12. Казибекова Н.А. Модели социальной защиты и социальных услуг населению в зарубежной практике //Региональные проблемы преобразования экономики. 2009;1(18):317-326.
13. Интервью Генерального директора «Татнефти» Н.У. Маганова //ТАСС. 24.09.2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/9544869>. (Дата обращения: 01.12.2021).
14. Миронова Т.К. Право и социальная защита. М.: Права человека, 2006. 335 с.
15. Merrien F.-X. Social Protection as Development Policy: A New International Agenda for Action [Electronic resource]. - Access mode: <https://journals.openedition.org/poldev/1525>. - (Date of access: 01.12.2021).
16. Baron D.P. Corporate Social Responsibility and Social Entrepreneurship //Journal of Economics & Management Strategy. - 2007. - No 3. - P.683-717.

#### REFERENCES

1. Huseynov E.K. Forms of interaction between government and business in the framework of the implementation of regional social policy. Strategy of Sustainable Development of Russian Regions. – 2012;(12):11-16. (In Russ.).
2. Cecchini S. Filgueira F., Martinez R., Rossel S. On the way to universal social protection. Latin American ways and policy tools. United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). Santiago; November 2015. p. 470. [Electronic resource]. Access mode: [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/eclac-un-towards\\_universal\\_social\\_protection.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/eclac-un-towards_universal_social_protection.pdf) (accessed on 10.12.2021).
3. Safonov A.L. Social partnership and labor relations in the Russian Federation. Results and prospects of development. Labor and Social Relations. 2007;(1):17-21. (In Russ.).
4. Freeman R.E. Strategic Management: The approach of stakeholders. Boston: Pitman; 1984. p. 266.
5. Moon J., Crane A., Matten D. Can corporations be citizens? Corporate citizenship as a metaphor for business participation in society. Business Ethics Quarterly. 2005;15(3):429-453.
6. Bolts N. Thinking about inequality. Anti-Rousseau / Translated from the German by I. Zhenin. 2nd edition. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics; 2019. p. 270.
7. Mikova E.B. Financial Commissioner and mediation as new institutions for the protection of constitutional rights of citizens of the Russian Federation. Proceedings of the Irkutsk State Academy of Economics. 2012;4(84):145-148. (In Russ.).
8. Storm A. How the authorities of countries distribute money to the population in the epidemic. Online publication "Pravda.Ru". 06.04.2020 [Electronic resource]. Access mode: <https://www.pravda.ru/politics/1486348-razda4a/>. (accessed on 01.12.21).
9. Sinha S. Social responsibility of business: Meaning, concept, importance and barriers [Electronic resource]. Access mode: <https://www.businessmanagementideas.com/notes/management-notes/corporate-social-responsibility/social-responsibility-of-business-meaning-concept-importance-and-barriers/18432>. (accessed on 01.12.2021).
10. Bataeva B.S., Vavilina A.V. Foreign practice of socially responsible investments. Izvestiya Saratov University. A new series. Series: Economics. Management. Right. 2016;16(1):15-23. (In Russ.).
11. Bikeeva M.V. Trends in the development of socially responsible investment in the countries of the European Union. Economic Research and Development. 2017;(3):55-60. (In Russ.).
12. Kazibekova N.A. Modeli social'noj zashchity i social'nyh uslug naseleniyu v zarubezhnoj praktike. Regional Problems of Transforming the Economy. 2009;1(18):317-326. (In Russ.).
13. Interview of the General Director of Tatneft N.U.Maganov //TASS. 09/24/2020 [Electronic resource]. Access mode: <https://tass.ru/ekonomika/9544869>. (accessed on 01.12.2021). (In Russ.).
14. Mironova T.K. Law and Social Protection. M.: Human Rights; 2006. p.335. (In Russ.).
15. Merrien F.-H. Social protection as a development policy: A new International Action Program [Electronic resource]. Access mode: <https://journals.openedition.org/poldev/1525>. (accessed on 01.12.2021).
16. Baron D.P. Corporate social responsibility and social entrepreneurship. Journal of Economics and Management Strategies. 2007;(3):683-717.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Чаленко Ирина Анатольевна** – ведущий эксперт (по медико-экономической эффективности) Службы развития и сопровождения медицинских программ ПАО «Татнефть»; Публичное акционерное общество «Татнефть» имени В.Д. Шашина, Соискатель ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия  
**Irina A. Chalenko** – Leading expert (on medical and economic efficiency) of the Service for the Development and Maintenance of Medical Programs of PJSC Tatneft; V.D. Shashin Public Joint Stock Company Tatneft, Applicant of the Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labor” of the Ministry of Labor and Social Protection of Russia, Moscow, Russia  
 ichalenko@mail.ru

Статья поступила в редакцию 29.01.2022; после рецензирования 31.01.2022, принята к публикации 01.02.2022.  
 Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 29.01.2022; revised on 31.01.2022 and accepted for publication on 01.02.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102

УДК 314.74

JEL J11, J63

ДИНАМИКА БЕЗВИЗОВОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ  
В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ 2019–2021 ГГ.

В.В. Комаровский

Институт мировой экономики и международных отношений

РАН им Е.М. Примакова, Москва, Россия

<http://orcid.org/0000-0002-1701-1094>

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования выступают динамика и структура национальных потоков мигрантов из стран СНГ в период пандемии. **Целью** работы является выявление масштабов влияния пандемии и предпринимаемых ограничительных мер на изменение масштабов и целей въезда граждан стран СНГ в Россию. Актуальность исследования обусловлена возрастанием воздействия непредвиденных и массовидных явлений природного и политического характера на миграционные потоки как основные драйверы трансграничной мобильности. **Научная новизна** определяется как отсутствием подобного рода исследований, так и специальным интересом именно к национальным потокам миграции, их динамике и целеполаганию в условиях форс-мажора. **Методами** исследования выступают: анализ, систематизация, синтез и классификация исследуемых объектов. В ходе исследования получены следующие **результаты**: ограничения в период пандемии серьезно воздействуют на масштабы национальных потоков миграции в Россию, и прежде всего трудовой. Однако долгосрочные тренды сохранения или смены направлений потоков определяются прежде всего комплексом социально-экономических и политических факторов а не исторически сложившимися миграционными каналами. Автором делается **вывод** о достаточной стабильности во времени потоков миграции граждан стран СНГ, об их значимости для современной системы миграционного регулирования в России. **Практический интерес** исследования связан как с разработанной классификацией национальных контингентов мигрантов по объемам и целям въезда, так и по результатам анализа каналов их доставки – для целей прогноза и планирования масштабов и структуры привлечения иностранной рабочей силы в Россию.

**Ключевые слова:** миграционные потоки; безвизовый въезд, система миграционного регулирования; трудовая миграция; рынок труда; спрос и предложение; пандемия, траектория въезда.

**Для цитирования:** Комаровский В.В. Динамика безвизовой трудовой миграции в период пандемии 2019–2021 гг. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):90-102. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102.

## ORIGINAL PAPER

DYNAMICS OF VISA-FREE LABOR MIGRATION DURING  
THE PANDEMIC IN 2019–2021

V.V. Komarovskiy

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations

of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-1701-1094>

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the dynamics and structure of national flows of migrants from the CIS countries during the pandemic. **The aim** of the paper is to identify the degree of influence of the pandemic and the restrictive measures taken on changing the scale and purposes of entry of citizens of the CIS countries into Russia. The relevance of the study is due to the growing influence of unforeseen and massive natural and political phenomena on migration flows as the main drivers of cross-border mobility. **The scientific novelty** is determined both by the lack of such studies and by the special interest in national migration flows, their dynamics and goal-setting in conditions of force majeure. The research **methods** are analysis, systematization, synthesis and classification of the objects under study. The author obtained the following **results**: restrictions during the pandemic seriously affect the scale of national migration flows to Russia, and primarily labor. However, long-term trends in maintaining or changing the direction of flows are determined primarily by a complex of socio-economic and political factors, and not by historically established migration channels. The author **concludes** that the migration flows of the CIS countries' citizens are sufficiently stable over time and are significant for the current system of migration regulation in Russia. **The practical interest** of the study is connected both with the developed classification of national contingents of migrants in terms of volume and purpose of entry and with the results of the analysis of their delivery channels – for the purposes of forecasting and planning the scale and structure of attracting foreign labor to Russia.

**Keywords:** migration flows; visa-free entry, migration regulation system; work migration; labor market; supply and demand; pandemic; trajectory of entry.

**For citation:** Komarovskiy V.V. Dynamics of visa-free labor migration during the pandemic in 2019–2021. *Social and labor research*. 2022;46(1):90-102. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102..

## ВВЕДЕНИЕ

По мере оживления трансграничной мобильности людей и товаров в условиях череды новых штаммов и волн пандемии, все большую актуальность приобретает проблема адаптации национальных систем миграционного регулирования к предлагаемым условиям функционирования.

Практический интерес представляет не только колебания общего объема въезда трудовых мигрантов в конкретную страну за конкретный период, не только их национальный состав, но также механизмы взаимодействия спроса и предложения услуг иностранной рабочей силы (ИРС) и превращение контингента мигрантов в долгосрочный поток.

Пандемия выявила ряд аспектов международной миграционной ситуации, которые вне давления форс-мажора были бы не столь очевидны. Это, прежде всего, серьезная зависимость ряда секторов экономики от трудовых мигрантов. В зарубежной литературе появился термин «ключевые профессии», трансграничное движение представителей которых невозможно перекрыть даже в условиях локдауна: водители, машинисты и др., медицинский персонал и социальные работники (сиделки и т.п.), работники ряда отраслей агрокомплекса и, конечно, строители<sup>1, 2</sup> [1].

Отмечается и определенная стабильность каналов доступа на принимающие рынки труда представителей конкретных стран и регионов. Однако, если пандемия продлится достаточно долго (несмотря на все обнадеживающие прогнозы), то соотношение представителей конкретных стран на конкретных рынках труда вполне может существенно поменяться.

Что касается России, то для нее подобная устойчивость проявляется в достаточно быстром и интенсивном восстановлении национальных потоков мигрантов из ряда стран СНГ [2]. В связи с тем, что для многих стран СНГ трудовая миграция в Россию – это снижение уровня безработицы и бедности и существенная прибавка к ВВП, значимость анализа конкретных потоков трудовой миграции приобретает особый смысл.

Названные аспекты в силу национальной специфики как принимающих, так и стран-доноров

образуют весьма пеструю и динамичную картину для большинства государств, вовлеченных в миграционный обмен, но наиболее значимым фактором являются колебания на рынках труда. Во времена пандемии рост безработицы сменялся ее снижением и флуктуацией спроса на высоко- и малоквалифицированных работников, занятых в конкретных секторах экономики (как названных выше, так и в сфере гостеприимства, туризма, IT отраслей, торговли, сельхозпроизводства и т.п.).

Похоже, что пандемия еще не проинформирована о прогнозах ее завершения. Тем не менее, уже завязывается дискуссия о ее последствиях для рынков труда и роли трансграничной миграции. В России разница взглядов на ее перспективы проявляется как на уровне представителей властных структур, так в научном и политическом дискурсе<sup>3, 4, 5</sup> [3].

Однако прежде чем формулировать предложения о свертывании масштабов трудовой миграции или их сохранении и даже расширении, следовало бы всесторонне изучить и проанализировать сформировавшуюся структуру трансграничной мобильности национальных контингентов, цели и динамику миграционных потоков, их распределение по регионам России, отраслевые и профессиональные предпочтения граждан отдельных стран, степень их реальной востребованности российской экономикой, как официальной, так и теневой, статистическое и аналитическое обеспечение миграционного регулирования [4, 5, 6, 7, 8, 9].

## ВЪЕЗД МИГРАНТОВ В РОССИЮ: МАСШТАБЫ, ДИНАМИКА И ЦЕЛИ

Пандемия серьезно повлияла на масштабы и структуру трансграничных миграционных потоков, но в то же время наглядно продемонстрировала характер заинтересованности граждан конкретных стран в присутствии на российской территории.

В результате анализа данных статистики пересечения границы, включающих цели въезда и формы доставки иностранных граждан, опубликованных Пограничной службой ФСБ РФ за 2019, 2020 и 3 квартала 2021 г.,<sup>6</sup> вырисовывается достаточно любопытная картина масштабов и динамики въезда в РФ граждан стран СНГ до и в период пандемии. Первое, что бросается в глаза – это

<sup>1</sup> COVID-19: Guidelines for border management measures to protect health and ensure the availability of goods and essential travel, C(2020)1753, 16.3.2020, [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/20200516\\_covid-19-Guidelines-for-border-management.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/20200516_covid-19-Guidelines-for-border-management.pdf)

<sup>2</sup> Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council, COVID-19: Temporary Restriction on Non-Essential Travel to the EU, COM(2020)115 final, 16.3.2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1600950786921&uri=CELEX:52020DC0115>

<sup>3</sup> Хуснуллин заявил о необходимости привлечь на стройки еще 5 млн мигрантов (24.06.2021) <https://www.interfax.ru/russia/773707>

<sup>4</sup> Вице-мэр Москвы счел, что столице не хватает около 200 тыс. трудовых мигрантов (13.09.2021) <https://www.interfax.ru/moscow/789929>

<sup>5</sup> Собянин поручил уменьшить число мигрантов на стройках по реновации (17.11.2021) <https://www.interfax.ru/moscow/803530>

<sup>6</sup> Полные данные по 2021 г. будут представлены в мае 2022 г.

вполне определенное сходство отдельных национальных потоков как по объемам общего въезда, так и по структуре его целей на основе сравнительного анализа динамики поквартального распределения въезда в Россию. Полученные данные позволяют сделать существенный шаг к разработке классификации национальных потоков мигрантов в зависимости от траектории и целей въезда, позволяют дать более четкое представление об общем и особенном в поведении национальных контингентов мигрантов в зависимости от структуры заявляемых целей въезда.

Данные Погранслужбы ФСБ РФ дают полное представление о поквартальной численности въездов иностранных граждан на территорию России, о заявленных ими целях въезда и, что представляет существенный интерес, – о видах транспорта, используемых при пересечении границы<sup>7</sup>. Для пандемийного периода, когда граница закрыта, либо пересечение ограничено, данная информация является более адекватной, чем количество мигрантов, поставленных на учет, число выданных патентов и разрешений на работу.

Понятно, что и при пересечении границ (при пересечении вне официальных пунктов пропуска) определенная их доля остается неучтенной, но, тем не менее, с 15 марта 2020 г. в связи с антиковидными ограничениями выезда для иностранцев, оставшихся в стране указом Президента РФ были введены временные меры по регулированию их правового положения. В органы внутренних дел за полтора года обратилось более 7 млн чел., что не могло не отразиться на стандартных показателях миграционного учета и выдачи разрешений и патентов на работу<sup>8</sup>.

С 2022 г. временные меры отменены и можно ожидать возврата к традиционным формам статистического учета и надеяться на его совершенствование. Последнее приобретает особую актуальность в условиях назревшей необходимости совершенствования миграционного регулирования.

Если различия по масштабам въезда из разных стран в Россию – вещь достаточно известная и в целом описанная, то типология по декларируемым при въезде целям еще не получила всестороннего освещения. Долгосрочные траектории въезда, его колебания также представляют существенный интерес при анализе национальных потоков, прежде всего, трудовых мигрантов. Дан-

ные аспекты должны рассматриваться в качестве одних из базовых характеристик для классификации по мотивам трансграничной миграции, как факторы, проясняющие динамику масштабов въезда, уровень интенсивности пересечения границы (въезд/выезд), распределение въезжающих по регионам и, конечно, конфигурацию половозрастной и профессионально-квалификационной структуры миграционных контингентов.

Сопоставление траекторий въезда мигрантов с динамикой заявляемых ими при въезде целей демонстрирует как сходство, так и различия в их поведении, что позволяет предложить определенную классификацию миграционных контингентов, которая, по мере подключения иных параметров и наложения на социально-экономическую и политическую ситуацию в рассматриваемых странах, способна серьезно облегчить прогноз изменения миграционной ситуации и выбор эффективных инструментов миграционного регулирования.

Представителей стран СНГ можно разделить на три группы в зависимости от основной цели их въезда в 2019 – 2021 гг. и его траектории. Масштабы въезда определяются, прежде всего, наличием свободной рабочей силы в странах исхода и поэтому коррелируются с основными целями въезда.

**1-я группа.** Поиск работы не выступает основным побудительным мотивом пересечения границы. Это в полной мере относится к гражданам Украины и Казахстана. Преобладающая причина въезда в Россию – туманное и многозначное понятие цели визита как «частная», которая может включать все что угодно, но, во всяком случае, должно характеризоваться интенсивностью пересечения границы в обе стороны.

Можно отметить и достаточно слабое восстановление объемов въезда граждан названных стран в Россию после частичного открытия границы (49 % и 33 %, соответственно в 3-м кв. 2021 г. относительно 3 кв. 2019 г.) (рис. 1).

**2-я группа.** Граждане Армении и Азербайджана занимают промежуточное положение как из-за размеров потоков трудовых мигрантов в предшествующий период, так и вследствие более медленного восстановления притока граждан данных стран в 2021 г. (рис. 2).

Траектория динамики въезда в Россию из этих стран ближе к показателям первой группы, но существенно уступает им по масштабам. По целям въезда граждане Армении и Азербайджана также отдают предпочтение частным целям въезда. Но в 2021 г. доля лиц с частными целями въезда заметно снижается, а приток желающих работать в

<sup>7</sup> ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ. <https://www.fedstat.ru/indicator/38479?id=38479>

<sup>8</sup> Начальник ГУ МВД по вопросам миграции: министерство усиливает контроль за пребыванием и работой мигрантов в РФ. (13.01.2022) <https://www.interfax.ru/interview/815038>



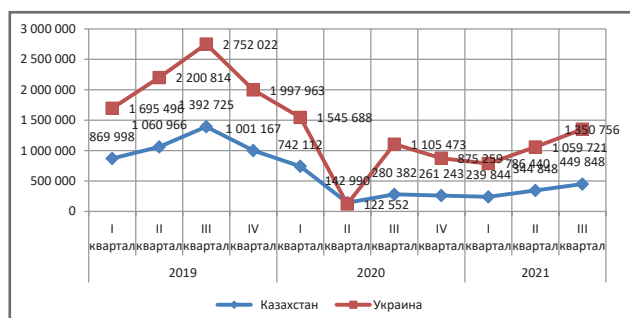


Рис. 1 / Fig. 1. Число лиц, въехавших на территорию России в 2019, 2020 и за 9 мес. 2021 г. (чел.) / The number of people who entered the territory of Russia in 2019, 2020 and for 9 months of 2021 (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ. <https://www.fedstat.ru/indicator/38479?id=38479> / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

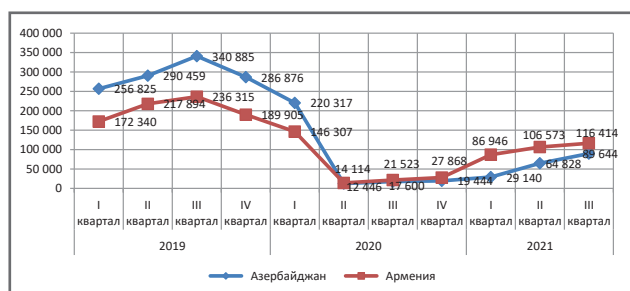


Рис. 2 / Fig. 2. Число лиц, въехавших на территорию России в 2019, 2020 и за 9 мес. 2021 г. (чел.) / The number of people who entered the territory of Russia in 2019, 2020 and for 9 months of 2021 (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ. <https://www.fedstat.ru/indicator/38479?id=38479> / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

России растет на этом фоне весьма заметно. Это и побуждает объединить контингенты из двух столь недружественных стран в общую промежуточную (пограничную) группу.

**3-я группа.** Трудоустройство в РФ как основная цель пересечения границы характерны для Узбекистана, Таджикистана и Киргизии. Об этом свидетельствует как доля потенциальных работников в общем потоке мигрантов из каждой страны (от половины до трех четвертей), так и набирающее силу восстановление предложения рабочей силы в 2021 г. (рис. 3).

Оживление движения из Киргизии началось раньше – в 4 кв. 2020 г., что, в первую очередь, связано с членством страны в ЕАЭС, что во многом облегчает пересечение границ с Казахстаном и Россией в условиях всевозможных ограничений того периода.

И наконец, три страны Беларусь, Молдова и Туркмения не отнесены ни к одной группе. Это сделано в силу незначительности масштабов зарегистрированного въезда граждан Молдовы и Туркмении в рассматриваемый период пандемии. Беларусь как член союзного государства имеет абсолютно прозрачную границу с Росси-

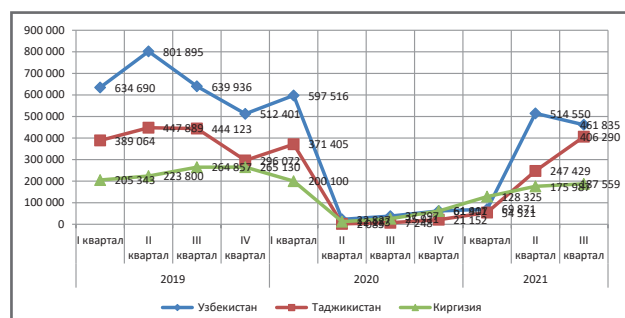


Рис. 3 / Fig. 3. Число лиц, въехавших на территорию России в 2019, 2020 и за 9 мес. 2021 г. (чел.) / The number of people who entered the territory of Russia in 2019, 2020 and for 9 months of 2021 (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ. <https://www.fedstat.ru/indicator/38479?id=38479> / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

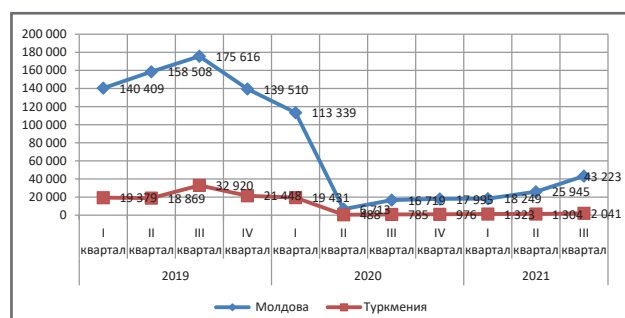


Рис. 4 / Fig. 4. Число лиц, въехавших на территорию России в 2019, 2020 и за 9 мес. 2021 г. (чел.) / The number of people who entered the territory of Russia in 2019, 2020 and for 9 months of 2021 (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ. <https://www.fedstat.ru/indicator/38479?id=38479> / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

ей и поэтому публикуемые данные непонятно к кому относятся. Вполне возможно, что к гражданам третьих стран (рис. 4).

Определившись с картиной динамики и структуры въезда, сближающей отдельные страны и позволяющей провести первичную классификацию, давайте более детально рассмотрим и проанализируем особенности всех трех групп.

#### 1-я группа стран выезда.

К данной группе отнесены Украина и Казахстан, для граждан которых основным побудительным мотивом для поездок в соседнюю страну выступают разнообразные цели, определяемые при пересечении границы достаточно расплывчатым понятием «частная» цель въезда.

Последние два с половиной года украинская миграция в Россию характеризуются весьма стабильной структурой целей въезда вне зависимости от колебаний общего объема поквартального въезда. Частные цели определяли динамику и масштабы въезда украинских мигрантов даже в период «закрытых» границ 2020 г., начиная с 3-го квартала – 83, 86, 88, 87 % (2019 г.), 86, 0, 89, 86 % (2020 г.) и 90, 90 %, 91 % (3 кв. 2021 г.). В 2021 г. произошел даль-

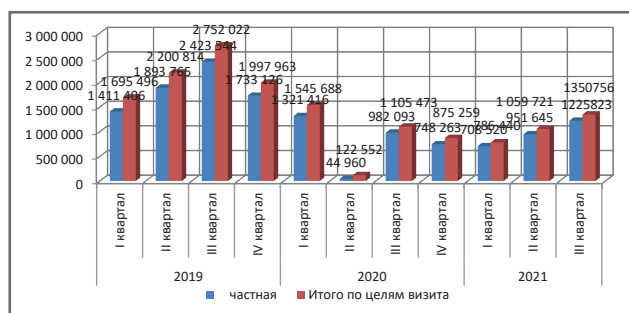


Рис. 5 / Fig. 5. Украина: динамика въезда в Россию. 2019 – 3 кв. 2021 г. / Ukraine: Dynamics of entry into Russia. 2019 – Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

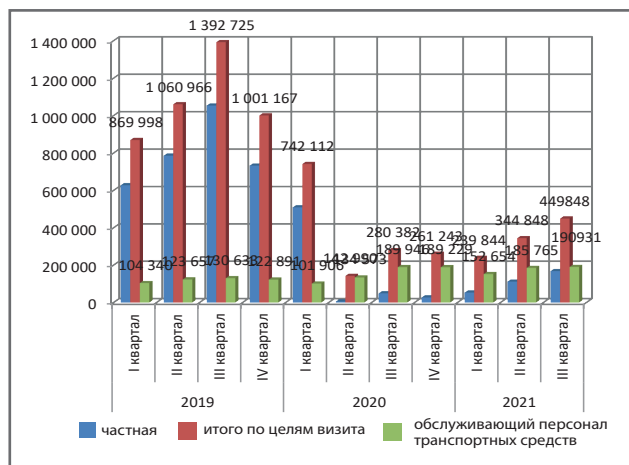


Рис. 6 / Fig. 6. Казахстан: динамика въезда в Россию. 2019 – 3 кв. 2021 г. / Kazakhstan: Dynamics of entry into Russia. 2019 – Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation

нейший рост масштабов пересечения границы по частным мотивам (рис. 5). Причем некоторое увеличение доли в прошлом году произошло как в итоге общего снижения масштабов въезда, так и вполне объяснимого сохранения роли обслуживающего персонала транспортных средств при практически полном прекращении въезда с иными целями.

Хотя, наряду с пандемией немалую роль играет и углубление политико-экономических противоречий, конфронтация на юго-востоке страны, газовая «война» и т.п.

Почти аналогичная динамика въездов в Россию граждан Казахстана. Отличия в масштабах общего въезда и соотношении потоков. Так, если в 2019 г. основной контингент мигрантов указывал частную цель въезда (3 кв. 2019 – 76%), то в 2021 г. доля частных целей въезда упала до 33–37%. Параллельно доля обслуживающего персонала на транспорте достигла более половины граждан Казахстана, пересекающих российскую границу (2 кв. 2021 – 54%). Правда, при снижении общего объема въезда до 33% в 3 кв. 2021 г. относительно 3-го кв. 2019 г.

Естественно, эти наблюдаемые изменения прежде всего связаны с закрытием границ в условиях

пандемии. Но рост во второй половине 2020 г. как численности, так и доли обслуживающего персонала на транспорте может быть связан и с транзитным положением Казахстана как хаба по доставке контингентов выезжающих и въезжающих трудовых мигрантов из Центральной Азии (рис. 6, 7).

Конечно, наряду с факторами, позволяющими отнести мигрантов из Казахстана и Украины к одной группе (траектории въезда и основная цель) национальные контингенты демонстрируют и существенную специфику.

Географическое положение Казахстана определяет его роль важной артерии для двусторонней транспортировки людей и грузов между сопредельными с ним странами. Да и для пересечения российской границы давно налажены транспортные коридоры и соответствующая инфраструктура [10]. В 2021 г. доля транспортников среди граждан Казахстана, пересекающих российскую границу, увеличилась до 43% всего контингента. Очевидно, это связано как с формальными ограничениями въезда и снижением численности въезжающих (рис. 6, 8), так и с превращением транспортных работников в «ключевую» профессию в условиях удовлетворения реальных потребностей граждан соседних стран.

И что не менее важно, с точки зрения ситуации с трудовой миграцией существенным аргументом включения Украины и Казахстана в одну группу, выступает практически полное прекращение потока трудовых мигрантов, хотя и по весьма отличному политическим мотивам<sup>9</sup>.

## 2-я группа стран выезда.

Параметры динамики пересечения российской границы гражданами Азербайджана и Армении, включенных в эту группу стран, представляют собой некий промежуточный вариант между «частно ориентированным» и «трудоориентированным» направлением. До начала пандемии траектории въезда вполне вписываются в картину, характерную для 1-й группы. В ходе же ее преодоления приобретаются черты, сближающие их с 3-й группой. Кроме того, масштабы пересечения границы гражданами этих стран – относительно небольшие: десятки, а не сотни тысяч. Стоит особо упомянуть, что Азербайджан имеет общую границу с Россией, а Армения – нет.

Как следует из представленных на рис. 9, 10 графиков, траектории въезда для доковидного времени были схожи, хотя объемы въезда из

<sup>9</sup> За 11 мес. 2021 г. из Казахстана вышло в страны СНГ – 25.9 тыс. чел. О демографической ситуации за январь-ноябрь 2021 г. Пресс-релиз № 178. 13 января 2022 г. Бюро национальной статистики. www.stat.gov.kz

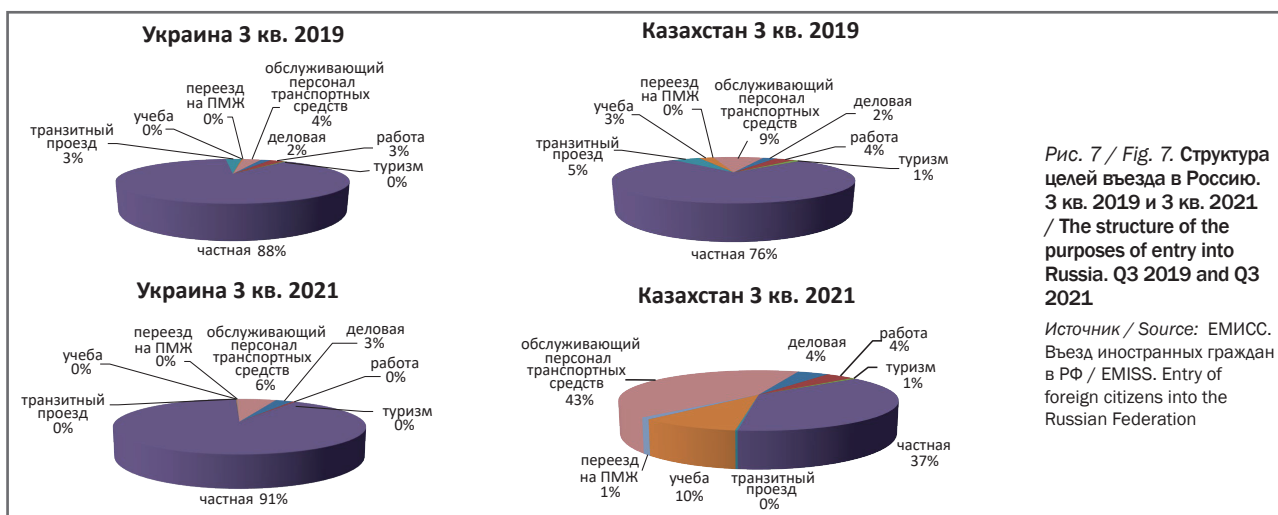


Рис. 7 / Fig. 7. Структура целей въезда в Россию. 3 кв. 2019 и 3 кв. 2021 / The structure of the purposes of entry into Russia. Q3 2019 and Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation

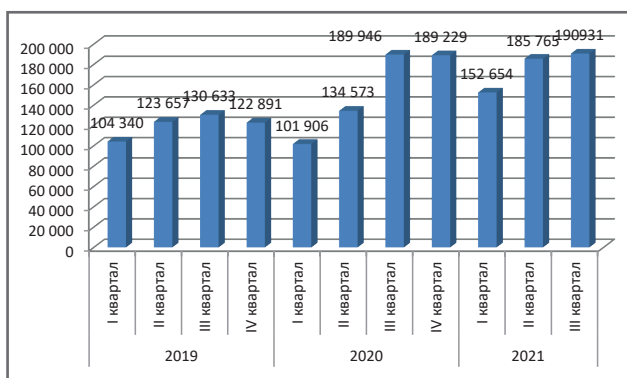


Рис. 8 / Fig. 8. Казахстан: обслуживающий персонал транспортных средств (чел.) / Kazakhstan: Maintenance personnel of vehicles (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

Азербайджана были несколько выше. В связи с закрытием границ и последовавшим через некоторое время возобновлением передвижения соотношение выездов из стран меняется местами.

Если обратиться к структуре заявляемых при въезде в Россию целей, то для граждан Армении наблюдаются достаточно существенные колебания. Доля частных мотивов на протяжении 2019 г. поквартально только росла (44, 42, 56, 58%), доля трудовых – снижалась (24, 26, 17, 17%). При этом достаточно заметную, хотя и резко снизившуюся роль играли деловые цели въезда (23, 23, 14, 13%). О причинах этих колебаний приходится только догадываться.

В 1-м кв. 2020 г., накануне закрытия границ, отмеченные колебания усилились. Резко выросла роль трудовых целей въезда (31%), причем явно за счет доли частных поездок (42%).

После приоткрытия границ в 2021 г. доля трудовых поездок в первой половине года демонстрировала рост (62, 52%), заметной стала и доля обслуживающего персонала на транспорте (9, 12%). Объем частных поездок существенно сократился,

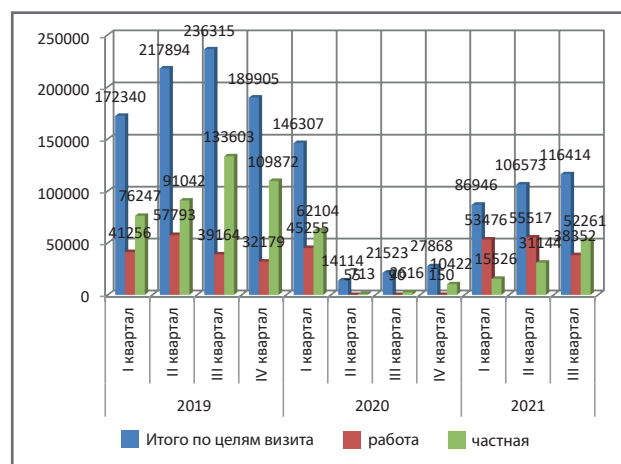


Рис. 9 / Fig. 9. Армения: динамика въезда в Россию. 2019 – 3 кв. 2021 г. / Armenia: Dynamics of entry into Russia. 2019 – Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

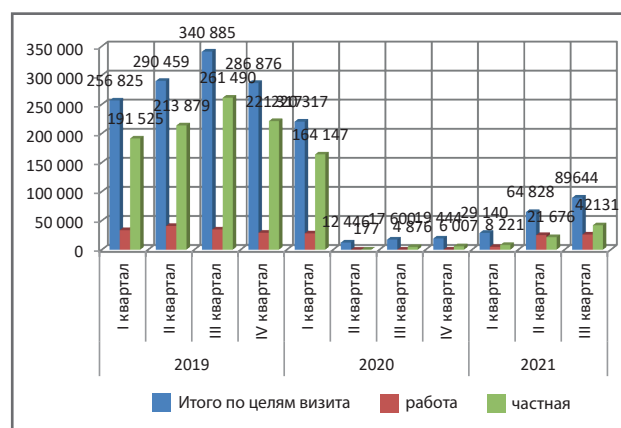


Рис. 10 / Fig. 10. Азербайджан: динамика въезда в Россию. 2019 – 3 кв. 2021 г. / Azerbaijan: Dynamics of entry into Russia. 2019 – Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

прежде всего за счет общего сокращения потока лиц, въезжающих в Россию (рис. 9). Начиная с 3-го кв. структура въезда начинает изменяться. Доля частных въездов выросла на 68 п.п. относительно 2-го квартала, а доля въезжающих на работу упала до 33% общего въезда (рис. 11). Таким

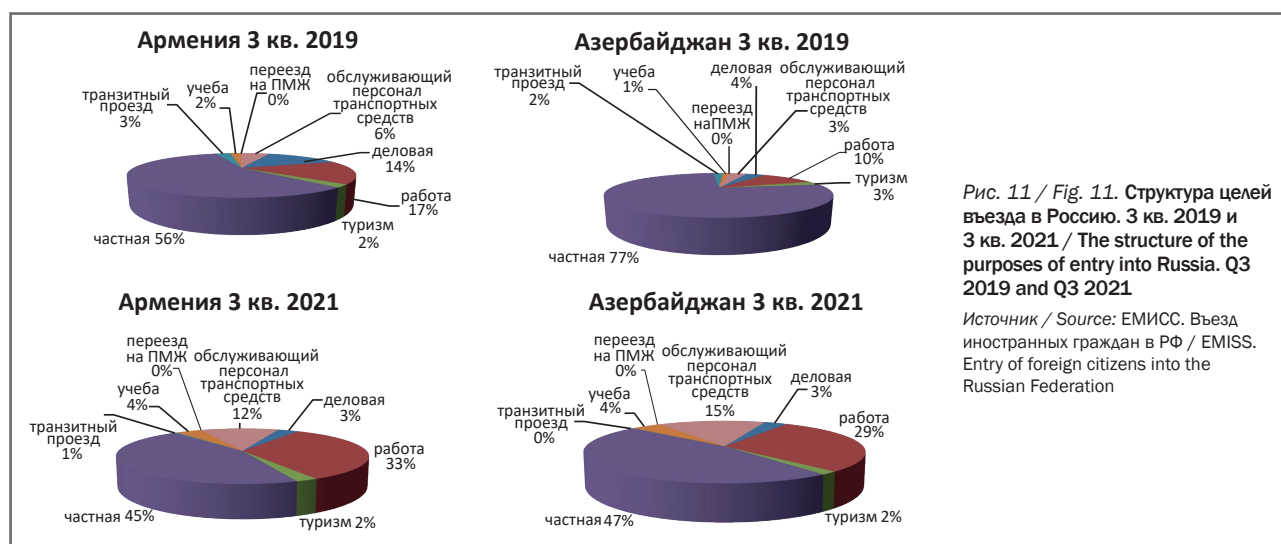


Рис. 11 / Fig. 11. Структура целей въезда в Россию. 3 кв. 2019 и 3 кв. 2021 / The structure of the purposes of entry into Russia. Q3 2019 and Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation

образом, при умеренном восстановлении масштабов данного контингента мигрантов можно наблюдать тенденцию к определенному возврату к традиционной структуре въезда из Армении<sup>10</sup>.

При всей экономически-эпидемиологической подоплеке данных флуктуаций, важную роль не мог не сыграть карабахский конфликт и его последствия.

Что касается пограничного Азербайджана, то въезд в Россию в 2021 г. его граждан хотя и несколько оживился, но оставался достаточно слабым (3 кв. 2021 – 26% от 3 кв. 2019 г.). Что касается структуры въезда по его целям, то произошло существенное сокращение доли частных поездок (75, 74, 77, 77% в 2019 г.) до 28, 33% в первом полугодии 2021 г. и наблюдался рост в 3-м квартале – до 47% (рис. 10, 11).

Достаточно скромная доля выезда в целях трудоустройства (13, 14, 10, 10% в 2019 г.), в 2021 г. увеличилась до 17 и даже 39% в 1-м полугодии 2021 г., но уже в 3-м квартале доля трудовых въездов упала до 29%.

Данный тренд следует оценивать как следствие медленного восстановления общего притока граждан Азербайджана, его структуры в условиях пандемии и последствий карабахской войны с Арменией.

В целом включенные в промежуточную группу страны в полной мере оправдывают предложенную классификацию как по противоречивой динамике целей въезда, так и по объемам и частоте пересечения российской границы. При этом они различаются и по географическому положению относительно этой границы, и занимают действительно промежуточное положение относительно

<sup>10</sup> И это при том, что в Армении самая высокая безработица среди стран СНГ – 18,9% в 2019 г. (Основные индикаторы рынка труда в отдельных странах Содружества Независимых Государств. <http://www.cisstat.com/>)

прочих более гомогенных групп стран, входящих в остальные группы.

Следует отметить, что в 2021 г. и в этой группе наблюдается увеличение доли обслуживающего персонала транспортных средств, хотя и не так заметно, как в Казахстане.

**3-я группа стран выезда.**

К данной группе относятся Узбекистан, Таджикистан и Киргизия, поставляющие в Россию самые многочисленные контингенты трудовых мигрантов.

Так среди приезжих из Узбекистана трудовые мигранты составляют от половины до двух третей и более (68, 61, 45, 52% в 2019 г.), 67% (1 кв. 2020 г.) и 85% (2 кв. 2021 г.) от всех въезжающих. Что касается частных целей въезда, то за одним исключением (3 кв. 2019 г. – 41%), их доля составляет от 20 до 30% в зависимости от квартала, т. е. существенно уступает по масштабам трудовой миграции (рис. 12).

Вместе с тем в 3-м кв. 2021 г. общий и трудовой въезд граждан Узбекистана снизился. Вполне вероятно, что это является выражением и продолжением устоявшейся вплоть до пандемии динамики преимущественного въезда трудовых мигрантов во 2-м кв. 2021 г. Так ли это – будет ясно с получением следующей порции квартальной статистики въездов.

Следует отметить, что восстановление масштабов въезда трудовых мигрантов запаздывает по сравнению с контингентами лиц, въезжающих с частными целями из стран 1-й группы. Для трудовых мигрантов из Узбекистана и Таджикистана граница приоткрылась только во 2-м кв. 2021 г., для граждан Киргизии – в 1-м квартале.

Следует увязывать данный факт с ситуацией на российском рынке труда, сложностями пере-



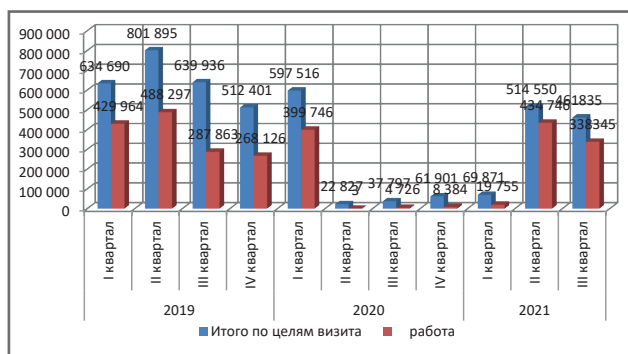


Рис. 12 / Fig. 12. Узбекистан: динамика въезда в Россию. 2019 - 3 кв. 2021 г. / Uzbekistan: Dynamics of entry into Russia. 2019 - Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

сечения промежуточных границ, мерами по развитию оргнабора<sup>11</sup>.

Если рассматривать динамику поквартального въезда граждан Таджикистана, то для 2019 – 1 пол. 2021 г. она идеально повторяет поквартальную динамику въезда из Узбекистана (при разности масштабов въезда). Однако, вопреки ожиданиям в 3-м кв. 2021 г. общий приток граждан Таджикистана продолжился, правда, прежде всего за счет лиц, въезжающих с частными целями (20 %), соответственно, доля трудовых мигрантов снизилась с 81 до 71 % от общего числа въездов (рис. 13).

По-видимому, в данном календарном сдвиге объемов въезда проявляется высокая неудовлетворенная потребность в утраченных в пандемию возможностях заработка на российском рынке труда при отсутствии возможности трудоустройства на родине.

Основным источником существования для 62 % таджикстанцев являются денежные переводы родных, которые работают за пределами страны. К таким выводам пришли специалисты научно-исследовательского института Национального банка Таджикистана по результатам проведенного опроса граждан в 2019 г. Таджикские трудовые мигранты в 2020 г. отправили из России в Таджикистан 1 млрд 741 млн долларов. В 2021 г. личные переводы физлиц из России в Таджикистан снизились на 8 %, упав до 496 млн долларов за год, следует из данных Банка России<sup>12</sup> [11].

Выходцы из Киргизии так же практически следуют траекториям движения мигрантов из соседних стран, собственно, именно по этому принципу и объединенных в данную группу национальных

<sup>11</sup> Алгоритм Действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан. Письмо Минтруда России от 14.09.2021 № 16-4/10/П-6896 «О направлении новой редакции алгоритма действий по привлечению в экономику РФ иностранных граждан». [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_398654/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_398654/)

<sup>12</sup> Трудовые мигранты в 2020 г. перевели из России в Таджикистан \$1,7 млрд (17.03.2021) <https://rus.ozodi.org/a/31155253.html>

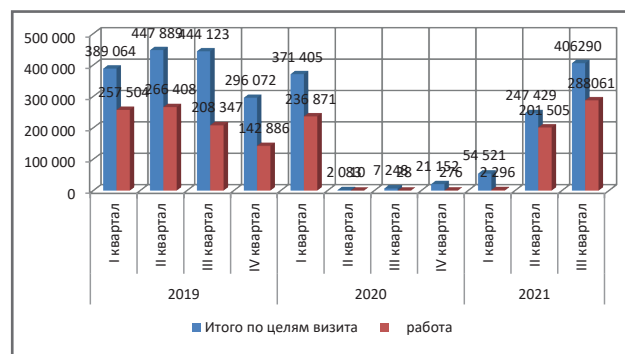


Рис. 13 / Fig. 13. Таджикистан: динамика въезда в Россию. 2019 - 3 кв. 2021 г. / Tajikistan: Dynamics of entry into Russia. 2019 - Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

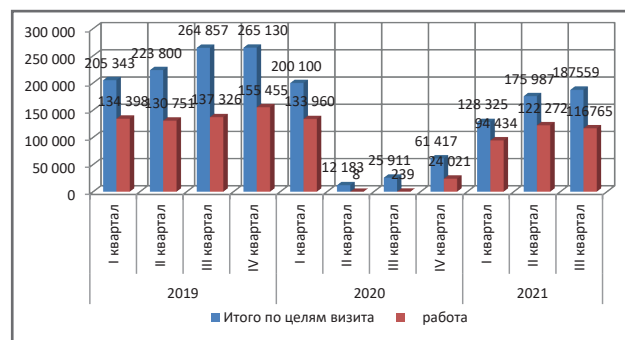


Рис. 14 / Fig. 14. Киргизия: динамика въезда в Россию. 2019 - 3 кв. 2021 г. / Kyrgyzstan: Dynamics of entry into Russia. 2019 - Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

потоков. Доля трудовых киргизских мигрантов ни разу не опустилась ниже 52 % (3 кв. 2019 г.), а в 1 пол. 2021 г. поднялась до 74 и 69 %, соответственно и снизилась до 62 % в 3-м кв. 2021 г. (рис. 14, 15).

Доля лиц, пересекающих границу с частными целями в течение 2019 г. неустойчиво росла (21, 29, 32, 27 %), однако в 2020 г., в условиях антиковидных ограничений резко сократилась и только в 2021 г. процент таких въезжающих начал расти (7, 14 и 16 %).

Как и в случае с Узбекистаном, 3-й кв. 2021 г. отмечен снижением доли трудовых мигрантов из Киргизии (62 %) при росте общего и частного въезда.

Характерно, что для Киргизии первичное восстановление общего въездного потока началось в 3-м кв. 2020 г. Правда его объем составил порядка 10 % от соответствующего периода 2019 г. Очевидно, что активизация миграции граждан Киргизии как страны члена ЕАЭС уже с 3 и 4-го кв. 2020 г., связана во многом именно с этим статусом страны, существенно облегчающим процесс межгосударственных миграций.

Обращает на себя внимание и то, что наращивание потока мигрантов началось прежде всего с «транспортников», составивших 85 % въезжаю-

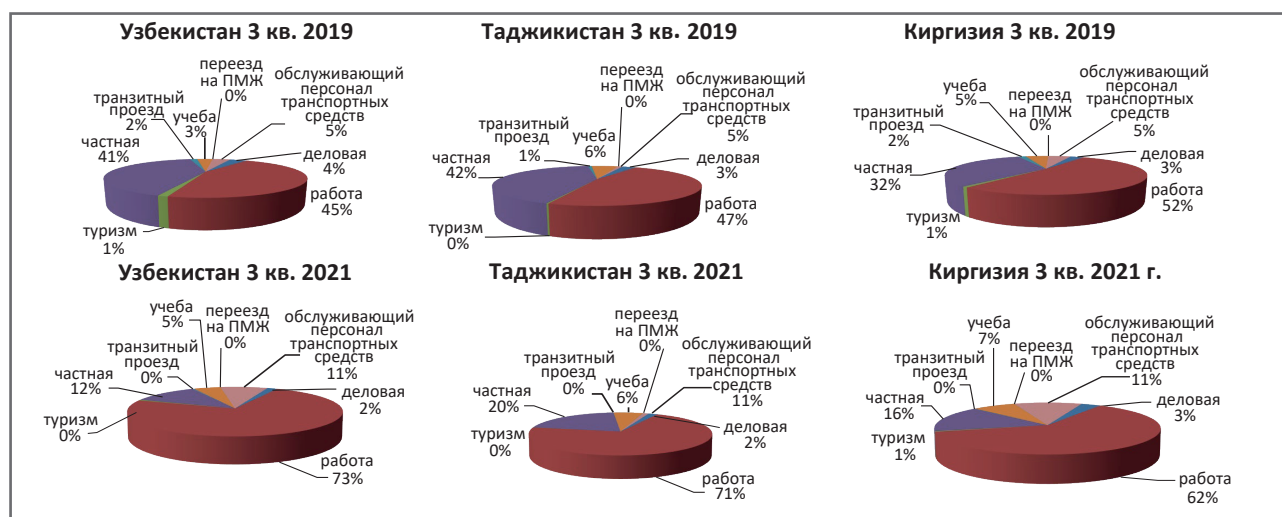


Рис. 15 / Fig. 15. Структура целей въезда в Россию. 3 кв. 2019 и 3 кв. 2021 / The structure of the purposes of entry into Russia. Q3 2019 and Q3 2021

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

щих! С расширением общего потока въезжающих в 4 кв. их доля снизилась до 40 %. В 2021 г. на фоне общего роста объемов въезда доля данной категории снизилась до 13, 12 и 11 %. При этом численность «транспортников» (ставшей ключевой профессией в условиях пандемии ) выросла в два раза по сравнению с 2019 г.

Анализ динамики въезда граждан стран – бывших республик СССР свидетельствует, что, несмотря на все проблемы, связанные с пандемией и закрытием границ, социальная и экономическая необходимость удовлетворения различных потребностей граждан всех входящих в три группы стран вынуждает как можно быстрее восстанавливать каналы взаимодействия. При этом восстановление по ряду направлений протекает неравномерно, особенно на рынке труда и сопровождается изменением структуры въезда (возможно временным!) для выходцев из стран, представляющих различные целевые группы<sup>13</sup>.

Особенности восстановления потоков въезда в условиях сохраняющейся угрозы новых волн ковида способствуют и росту доли таких ранее мало заметных категорий мигрантов, как, например, персонала транспортных средств. Сегодня это вполне сформировавшаяся отраслевая категория работников-мигрантов, осуществляющих трансграничные перемещения не в целях удовлетворения собственных определенных потребностей, а для выполнения своих служебных обязанностей по транспортировке грузов и людей. И в этом смысле данная категория работников, по сути, выпадает

из ряда трансграничных мигрантов, т. к. серьезно отличается от прочих целевых групп (трудовых, семейных, образовательных, предпринимательских и т.п.) по целям и задачам пребывания на иностранной территории в связи с осуществляемыми функциями.

В условиях снижения стандартных потоков миграции во время пандемии их роль по поддержанию необходимого уровня межгосударственных социально-экономических связей, обмена товарами и людьми, вывозу, в конце концов, мигрантов из стран пребывания при возникновении подобной необходимости, серьезно возрастает.

### МИГРАЦИОННАЯ РОЛЬ ТРАНСПОРТА

Полученные данные о возросшей значимости транспортного персонала в период пандемии заставляют более внимательно рассмотреть и транспортную составляющую национальных миграционных потоков, т. е. характер преобладающих средств доставки, динамику перевозок и т.п. Тем более что имеющиеся статистические данные в определенной мере позволяют пролить свет на данный фактор трансграничной мобильности. И насколько можно судить, данному аспекту международной миграции внимание уделяется только при анализе незаконной переброски беженцев и экономических мигрантов в Европу через Средиземное море и – в Британию из Франции через Ла-Манш.

Частичное или полное закрытие границ в современных реалиях со всей очевидностью демонстрирует необходимость более пристального внимания к каналам доставки иностранных граждан в системе национального миграционного регулирования. Тем более это важно для России, имею-

<sup>13</sup> Страны ЕАЭС нарастили взаимную торговлю, несмотря на пандемию — Мишустин. (19.11.2021). <https://eadaily.com/ru/news/2021/11/19/strany-eaes-narastili-vzaimnyu-torgovlyu-nesmotrya-na-pandemiyu-mishustin>

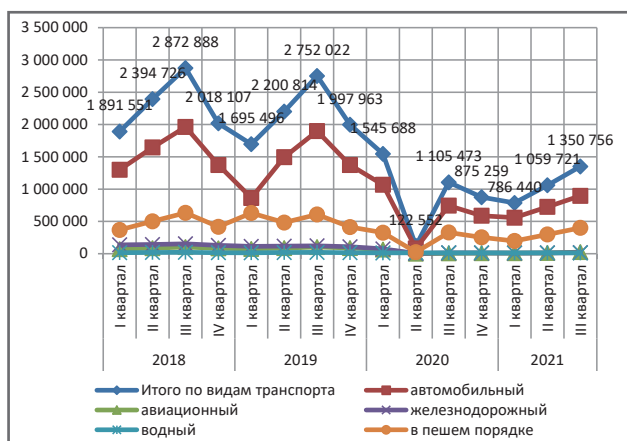


Рис. 16 / Fig. 16. Украина: способы доставки мигрантов (чел.) / Ukraine: ways of delivering migrants (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

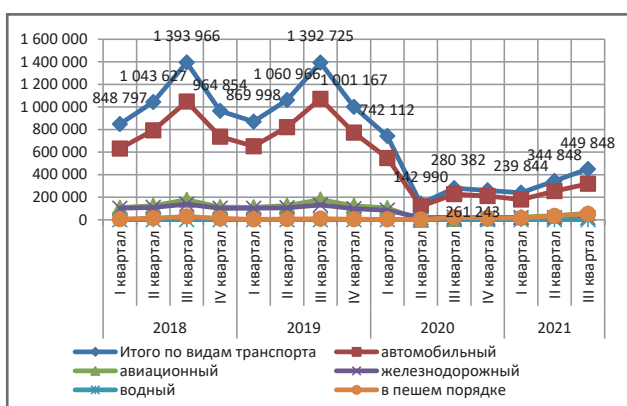


Рис. 17 / Fig. 17. Казахстан: способы доставки мигрантов (чел.) / Kazakhstan: methods of delivery of migrants (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

щей колоссальную протяженность сухопутных и морских границ. Анализ транспортной составляющей придает большую глубину воссоздаваемой картине миграционной мобильности, придает ей необходимую многомерность. Естественно, характер использования видов транспорта во многом зависит от территориального положения исходной точки транспортного маршрута, доступности конкретного вида транспорта (как физической, так и экономической), числа пересекаемых границ, да и просто сроков доставки до пункта назначения.

Данные по въезду в Россию граждан стран постсоветского пространства включают информацию о транспортной составляющей акта пересечения границы и выделяют пять возможных вариантов (авиа, авто, железная дорога, водный и пеший). Последний по разъяснениям экспертов по большей части предполагает транспортную доставку до границы, пеший переход КПП и дальнейшее следование ожидающим транспортом. Естественно, если это не жители приграничных территорий с соответствующим режимом ее

пересечения для проживающего в пограничной зоне населения. Естественно, характер использования видов транспорта во многом зависит от территориального положения исходной точки транспортного маршрута, доступности конкретного вида транспорта (как физической, так и экономической), числа пересекаемых границ, сроков доставки до пункта назначения.

Предложенная группировка стран по целям въезда их граждан в Россию в значительной степени коррелируется с транспортным обеспечением их доставки и географическим положением стран исхода.

Так для стран, граждане которых по преимуществу въезжают с частными целями (Украина и Казахстан), при всех перипетиях последнего времени основным способом въезда выступает автотранспорт (66-69% въездов в пиковый 3-й квартал для Украины и 71-77% – для Казахстана в 2018, 2019 и 2021 гг.). Прочие виды доставки крайне незначительны за исключением «пешего перехода», играющего заметную роль для представителей Украины (22-30%) и постепенно набирающего темпы у казахстанцев (с 2 до 12%). Очевидно, это связано с географией ЛНР и ДНР и/или с последствиями мер по закрытию границ в 2020 г. (рис. 16, 17).

Граждане стран, отнесенных к промежуточной группе (Армения, Азербайджан и Молдова) в допандемийный период также наиболее часто пользовались автотранспортом для въезда в Россию. Доля автоперевозок составляла 54% для Армении (3 кв. 2018 и 2019 гг.) и 59% и 62% для Азербайджана, соответственно. При возобновлении въезда в 2021 г. доля автопоездов упала до 15% и 11%, соответственно, а основной контингент выезжающих граждан пересел на самолеты (85 и 84% с 44 и 23% в 3 кв. 2018 г.) (рис. 18, 19).

Для Молдовы характерна примерно такая же динамика, кроме того, что в настоящее время поток граждан этой страны крайне невелик и ведущая роль автотранспорта для их доставки сохраняется.

При наличии общей границы с Россией у Азербайджана роль т. н. «пешего перехода» до закрытия границ была достаточно заметной.

К третьей группе отнесены государства, граждане которых въезжают в Россию преимущественно в целях получения работы (Узбекистан, Таджикистан и Киргизия). В силу географического положения и значительной удаленности от российского рынка труда транспортные коридоры приобретают для них особую актуальность.

Для предшествующего пандемии периода перевозка граждан рассматриваемых стран распределялась следующим образом (табл. 1).

Таблица 1 / Table 1

Доля основных транспортных каналов для въезда в Россию (%) / Share of main transport channels for entry into Russia (%)

	2 кв. 2018		2 кв. 2019		2 кв. 2021	
	авиа	авто	авиа	авто	авиа	авто
Узбекистан	34	50	41	48	94	6
Таджикистан	54	36	50	41	98	2
Киргизия	64	33	62	35	88	12

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

пандемии годы масштабы использования железнодорожного сообщения не поднимались выше 50%. Таким образом, в условиях закрытия сухопутных границ «воздушные ворота» России оставались все-таки приоткрыты, начиная со 2-го кв. 2021 г.

Транспортная составляющая потоков въезда в Россию граждан стран СНГ играет существенную роль в обеспечении мигрантов наиболее эффективными средствами достижения поставленных целей. Конечно, многое в сложившейся конфигурации определяется географическими условиями, развитостью отдельных видов транспорта и их доступностью для потребителей. Вместе с тем многое зависит и от политической ситуации в странах-донорах, заинтересованности правительств в непрерывном притоке денежных переводов и снижении местной безработицы. Такие страны прилагают усилия по повышению доступности отдельных видов транспорта для мигрантов и прежде всего трудовых [12, 13].

В странах Центральной Азии, завязанных на российский рынок труда, постепенно формируется модель управления экспортом рабочей силы. Создаются как профильные органы исполнительной власти, соответствующие соглашения в рамках ЕАЭС и СНГ, инфраструктура отбора и профподготовки местных кадров в рамках системы организованного набора<sup>14, 15</sup>.

### ВЫВОДЫ

Прежде всего, следует подчеркнуть, что добыча и анализ статистических данных по масштабам миграционных потоков серьезнейшим образом усложняется как минимум следующими обстоятельствами:

- Отрывочностью, неполнотой и противоречивостью данных из разных источников (табл. 2);
- Объективными проблемами учета броуновского движения трудовых мигрантов, соотношения масштабов встречных потоков трудовых мигрантов извне и внутри страны.

<sup>14</sup> Набор первых 10 тысяч работников для России в разгаре. (26.10.2021) <https://uz.sputniknews.ru/20211023/nabor-pervyh-10-tysyach-rabotnikov-dlya-rossii-nabiraet-oboroty-21038210.html>

<sup>15</sup> Сколько узбекистанцев возьмут на «космическую работу» в России. (08.10.2021) <https://uz.sputniknews.ru/20211008/skolko-uzbekistantantsev-vozmut-na-kosmicheskuyu-rabotu-v-rossii-20830197.html>

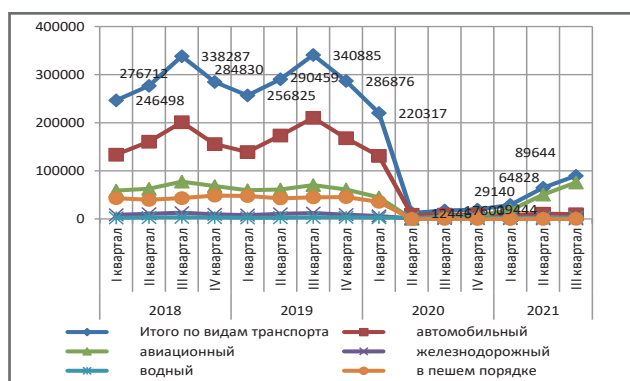


Рис. 18 / Fig. 18. Азербайджан: способы доставки мигрантов (чел.) / Azerbaijan: methods of delivery of migrants (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

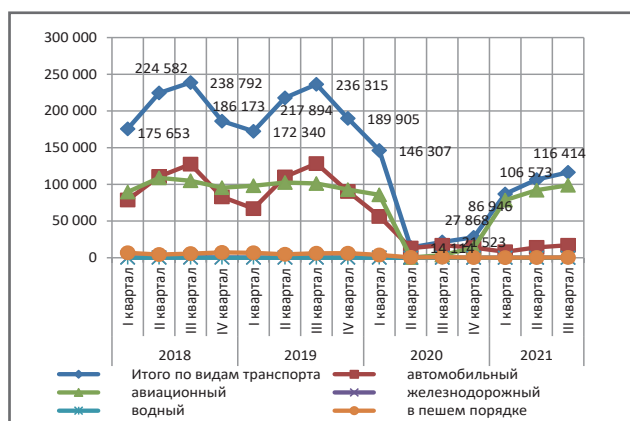


Рис. 19 / Fig. 19. Армения: способы доставки мигрантов (чел.) / Armenia: methods of delivery of migrants (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

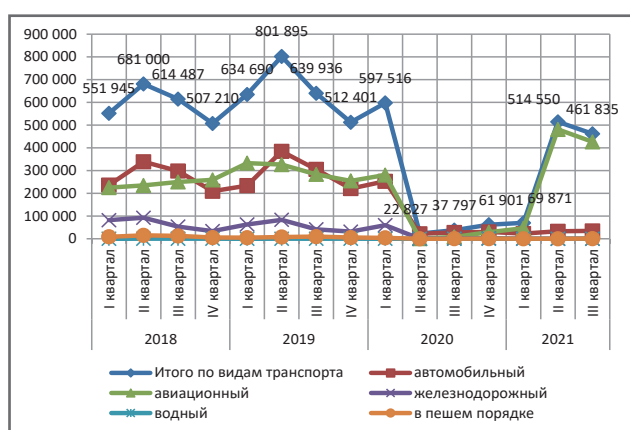


Рис. 20 / Fig. 20. Узбекистан: способы доставки мигрантов (чел.) / Uzbekistan: methods of delivery of migrants (persons)

Источник / Source: ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

В 2021 г. ситуация коренным образом изменилась. Сложившееся соотношение характера конкурентной доставки граждан двумя основными видами транспорта превратилось в полное господство авиаперевозок. Схожесть траекторий характерна для всех трех стран и в полной мере представлена примером доставки граждан Узбекистана (рис. 20).

Стоит отметить, что для граждан Узбекистана и Таджикистана даже в предшествующие



Таблица 2 / Table 2

Россия: въезд в страну и миграционный учет граждан стран СНГ. 2021 г. январь – сентябрь (чел.) / Russia: entry into the country and migration registration of citizens of the CIS countries. 2021 January - September (persons)

	Мигр. учет	В том числе по месту пребывания	Цель работа	Снятие с учета	Выезд 01-08
ГУВМ	9 209 258	8 857 128	6 496 869	6 875 357	-
ПС ФСБ	7 188 123	-	1 871 847	-	191 138

Источник / Source: Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь – сентябрь 2021 г. с распределением по странам и регионам. <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/26510325>; ЕМИСС. Въезд иностранных граждан в РФ / EMISS. Entry of foreign citizens into the Russian Federation.

Все это серьезнейшим образом искажает многие черты и важные факторы движения миграционных контингентов, по каким бы разрезам не приходилось бы их препарировать. И национальные потоки безвизовых мигрантов в этом смысле не исключение.

И, тем не менее, понимая и принимая все ограничения и возможные искажения реальных показателей необходимо подчеркнуть, что при использовании достаточно длительных временных рядов выстраивается более или менее правдоподобная и надежная картина движения национальных миграционных потоков, включая, прежде всего их трудовой компонент, в пределы Российской Федерации.

В подавляющем большинстве исследований вклад тех или иных стран в удовлетворение потребностей экономики России в иностранной рабочей силе ограничивается лишь самыми общими цифрами объем въезда, постановки на миграционный учет и получения патентов. Однако подобный подход не дает понимания механизмов формирования контингентов граждан покидающих свои страны по различным причинам и на различные сроки. Тем более не складывается картина формирования более или менее устойчивых потоков мигрантов из отдельных стран (в данном случае стран постсоветского пространства), использующих определенные каналы доступа в Россию и прежде всего на ее рынок труда.

Можно ли сформировать прогноз потребности экономики в трудовых мигрантах на длительный срок без понимания механизмов формирования спроса и предложения? Конечно, прежде всего, необходимо реальное понимание структуры и объемов отечественного спроса, но не менее важно и четкое представление об источниках и формах его удовлетворения.

Удовлетворение же происходит за счет контингентов представителей конкретных стран, въезжающих в Россию с определенными целями. На протяжении достаточно длительного периода из этих национальных контингентов сформировались национальные потоки мигрантов, освоившие маршруты и каналы достижения поставленных целей.

Полученные результаты свидетельствуют, что даже в условиях пандемийных ограничений на въезд заинтересованность представителей ряда стран в доступе на российский рынок труда и для удовлетворения ряда иных потребностей сохраняется. И не просто сохраняется, но при минимальных послаблениях для въезда в страну начинает стремиться к достижению доковидных уровней.

Масштабы и структура данных потоков со временем меняются, но происходит это обычно под влиянием внутривнутриполитических потрясений и таких проявлений форс-мажора как пандемия и природные катастрофы.

Анализ динамики миграционных потоков, их относительной устойчивости в обычных условиях – в совокупности с объективным взглядом на состояние, тенденции развития собственной экономики и рынка труда призваны стать вполне надежным фундаментом для стратегического планирования в сфере миграции, залогом роста эффективности российской системы миграционного регулирования<sup>16</sup>.

В настоящее же время отечественная миграционная политика колеблется между предложениями привлекать как можно большее число трудовых мигрантов и требованиями максимально ограничить их присутствие, всемерно ужесточить систему приема и контроля.

Этими колебаниями во многом определяется «реактивный характер» миграционной политики, склоняющейся то к облегчению норм получения гражданства и т. н. «миграционным амнистиям», то ужесточению требований к присутствию мигрантов в стране.

Анализ динамики и структуры национальных потоков миграции призван углубить наши представления о механизмах возникновения и осуществления миграционной мобильности, будет способствовать выработке эффективных инструментов регулирования притока иностранной рабочей силы, отбора и отсева востребованных и избыточных категорий трудовых мигрантов.

<sup>16</sup> Указ Президента РФ «Об утверждении Основ государственной политики в сфере стратегического планирования в Российской Федерации» № 633 от 8.11.2021. //URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202111080023>

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Kleine-Rueschkamp L., Özgüzel C. (09.12.2020) COVID-19 and key workers: The role of migrants across regions and cities. <https://voxeu.org/print/66603>
2. Комаровский В.В. Трудовая миграция из ближнего зарубежья: национальные контингенты в регионах России. // Россия и новые государства Евразии. 2021; IV(LIII):200-220. DOI: 10.20542/2073-4786-2021-4-200-220
3. Егоршева Н. (01.11.2021) В Минэкономразвития поддержали идею отказа от мигрантов на стройке. <https://rg.ru/2021/11/01/reg-cfo/v-minekonomrazvitiia-podderzhali-ideiu-otkaza-ot-migrantov-na-strojke.html>
4. Комаровский В.В. Россия И СНГ: Динамика миграционных потоков. // Россия и новые государства Евразии. 2020;2(47):151-170. DOI: 10.20542/2073-4786-2020-2-151-170
5. Комаровский В.В. Роль и место внешней трудовой миграции в структуре иностранной рабочей силы. // Социально-трудовые исследования. 2020;4(41):80-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-80-93.
6. Денисенко М.Б., Мукомель В.И. Трудовая миграция в России в период коронавирусной пандемии. // Демографическое обозрение. 2020;3(7):84-107. DOI: 10.17323/demreview.v7i3.11637.
7. Карцева М. А., Мкртчян Н. В., Флоринская Ю. Ф. Миграция в России и социально-экономическое развитие регионов: анализ взаимного влияния // Проблемы прогнозирования. 2020;(4):87-97.
8. Зорин В.Ю., Волох В.А., Суворова В.А. Трансформация миграционной политики государств в период пандемии. Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 4. История. Регионоведение. Международные отношения. 2021;26(3):34-44. DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu4.2021.3.4>
9. Кузьмин В. (18.01.2022) Медведев: Пора определиться с единой системой учета в миграционной сфере. <https://rg.ru/2022/01/18/medvedev-pora-opredelitsia-s-edinoj-sistemoj-ucheta-v-migracionnoj-sfere.html>
10. Новикова О. (6.01.2022) Толпы людей, все бегут: граница Самары с Казахстаном открыта, но ехать можно только на такси <https://www.samara.kp.ru/daily/27348.3/4528670/>
11. Трефилов В. (21.01.2022) Статистика Банка России показывает, что переводов из России в Таджикистан в 2021 году стало меньше. <https://tj.sputniknews.ru/20220121/perevody-russia-tadjikistan-1045052743.html>
12. Sibagatulina Z. Monumental Shifts in Uzbek Labour Migration Policy. 26 February 2021. Brief. ICMPD. <https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/34-briefs/284-monumental-shifts-in-uzbek-labour-migration-policy>
13. Блинов М. (10.09.2021) Первым чартером в Россию приедут 10 тысяч мигрантов из Узбекистана. <https://uz.sputniknews.ru/20210910/pervym-charterom-v-rossiyu-priedut-10-tysyach-migrantov-iz-uzbekistana-20450195.html>

## REFERENCES

1. Kleine-Rueschkamp L., Özgüzel C. COVID-19 and key workers: The role of migrants across regions and cities. <https://voxeu.org/print/66603> (accessed on 09.12.2020).
2. Komarovskij V. Labor migration from neighboring countries: National contingents in the regions of Russia. Russia and New States of Eurasia. 2021;(IV(LIII)):200-220. DOI: 10.20542/2073-4786-2021-4-200-220 (In Russ.).
3. Egorshcheva N. The Ministry of Economic Development supported the idea of rejecting migrants at the construction site. <https://rg.ru/2021/11/01/reg-cfo/v-minekonomrazvitiia-podderzhali-ideiu-otkaza-ot-migrantov-na-strojke.html> (accessed on 01.11.2021).
4. Komarovskij V.V. Russia and the CIS: Dynamics of migration flows. Russia and New States of Eurasia. 2020;2(47):151-170. DOI: 10.20542/2073-4786-2020-2-151-170 (In Russ.).
5. Komarovskij V.V. The role and place of external labor migration in the structure of foreign labor force. Social and Labor Research. 2020;4(41):80-93. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-41-4-80-93. (In Russ.).
6. Denisenko M.B., Mukomel' V.I. Labor migration in Russia during the coronavirus pandemic. Demographic Review. 2020;7(3):84-107 DOI: 10.17323/demreview.v7i3.11637. (In Russ.).
7. Karceva M.A., Mkrтчjan N.V., Florinskaja Ju. F. Migration in Russia and the socio-economic development of regions: an analysis of mutual influence. Problemy prognozirovaniya = Forecasting Problems.2020;(4):87-97. (In Russ.).
8. Zorin V.Yu., Voloh V.A., Suvorova V.A. Transformacija migracionnoj politiki gosudarstv v period pandemii. Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija 4. Istorija. Regionovedenie. Mezhdunarodnye otnoshenija = Bulletin of the Volgograd State University. Series 4. History. Regional studies. International relationships. 2021;26(3):34-44. DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu4.2021.3.4> (In Russ.).
9. Kuz'min V. Medvedev: It's time to decide on a unified accounting system in the migration sphere. <https://rg.ru/2022/01/18/medvedev-pora-opredelitsia-s-edinoj-sistemoj-ucheta-v-migracionnoj-sfere.html> (accessed on 18.01.2022).
10. Novikova O. Crowds of people, everyone is running: the border of Samara with Kazakhstan is open, but you can only go by taxi. <https://www.samara.kp.ru/daily/27348.3/4528670/> (accessed on 06.01.2022).
11. Trefilov V. Bank of Russia statistics show that transfers from Russia to Tajikistan have decreased in 2021. <https://tj.sputniknews.ru/20220121/perevody-russia-tadjikistan-1045052743.html> (accessed on 21.01.2022).
12. Sibagatulina Z. Monumental Shifts in Uzbek Labor Migration Policy. February 26, 2021. Brief. ICMPD. <https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/34-briefs/284-monumental-shifts-in-uzbek-labour-migration-policy>
13. Blinov M. 10 thousand migrants from Uzbekistan will arrive in Russia on the first charter. <https://uz.sputniknews.ru/20210910/pervym-charterom-v-rossiyu-priedut-10-tysyach-migrantov-iz-uzbekistana-20450195.html> (accessed on 10.09.2021).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Виктор Викторович Комаровский** – кандидат исторических наук, заведующий сектором социально-трудовых отношений и социальной мобильности Института мировой экономики и международных отношений РАН им Е.М. Примакова, Москва, Россия  
**Viktor V. Komarovskiy** – Can. Sci. (History), Head of the Sector of Social and Labor Relations and Social Mobility, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
 komarovskiy.vv@imemo.ru; komarovskiy\_v@mail.ru

Статья поступила в редакцию 28.01.2022; после рецензирования 11.02.2022, принята к публикации 14.02.2022. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 28.01.2022; revised on 11.02.2022 and accepted for publication on 14.02.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-103-116

УДК 314.02+614.1+316.4

JEL J11, J13

# ИЗБИТОЧНАЯ СМЕРТНОСТЬ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19: РЕГИОНЫ РОССИИ НА ФОНЕ СТРАНЫ

Н.В. Горошко <sup>a</sup>

Новосибирский государственный педагогический университет ФГБОУ ВО «НГПУ», Новосибирск, Россия

Новосибирский государственный медицинский университет ФГБОУ ВО «НГМУ», Новосибирск, Россия

С.В. Пацала <sup>b</sup>

Новосибирский государственный педагогический университет ФГБОУ ВО «НГПУ», Новосибирск, Россия

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9137-921X>; <sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9595-9940>

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – избыточная смертность населения в условиях пандемии COVID-19 в региональном масштабе. Проблема избыточной смертности в условиях пандемии COVID-19 широко анализируется в отечественных исследованиях. При этом освещение проблемы на региональном уровне в научных публикациях сегодня недостаточно: требует изучения вопрос причин избыточной смертности с учетом индивидуального «вклада» показателей смертности по основным классам болезней в региональном аспекте. **Цель** исследования – выявить масштаб избыточной смертности в России в региональном аспекте в условиях пандемии COVID-19 с учетом «вклада» основных классов болезней. В качестве **методологической базы** исследования были использованы общелогические и аналитические методы, методы статистического анализа и эмпирического исследования, картографический метод. Информационной базой исследования послужили публикации в периодической печати и сети Интернет, данные демографической статистики Росстата, статистические данные сайта Coronavirus-Control.ru (Коронавирус Контроль), Яндекс. Коронавирус: статистика.

Трудность анализа региональной статистической информации представляет ее субъективность по ряду показателей, к числу которых можно отнести число погибших от COVID-19, летальность, долю смертей от коронавирусной инфекции в структуре общей смертности. Среди основных причин, определяющих субъективность, можно выделить методику подсчета и оперативность предоставления информации регионами. Стоит отметить, что полученные в исследовании результаты являются предварительными в силу ограниченности используемой статистической базы.

Одним из важных результирующих показателей, нивелирующих сложности и недостатки оперативного учета смертей, связанных с пандемией COVID-19, и ее косвенных эффектов, и выступает избыточная смертность. Избыточная смертность 2020 г. (рассчитанная методом пятилетнего среднего) зафиксирована в восьмидесяти двух из восьмидесяти пяти регионов страны. **Результат** работы: в исследовании рассчитаны показатели избыточной смертности населения в субъектах РФ как в целом, так и по основным классам болезней. С целью визуализации полученных региональных данных проведено их картирование. На основе проведенного регрессионного анализа в работе определялась теснота связи региональных показателей избыточной смерти от всех причин смерти, от основных классов причин смерти и погибших от COVID-19.

**Ключевые слова:** демография; общественное здоровье; пандемия COVID-19; смертность; избыточная смертность; региональная структура избыточной смертности.

**Для цитирования:** Горошко Н.В., Пацала С.В. Избыточная смертность в период пандемии COVID-19: регионы России на фоне страны. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):103-116. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-103-116.

## ORIGINAL PAPER

# EXCESS MORTALITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC: RUSSIAN REGIONS AGAINST THE BACKDROP OF THE COUNTRY

N.V. Goroshko <sup>a</sup>

Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

Novosibirsk State Medical University, Novosibirsk, Russia

S.V. Patsala <sup>b</sup>

Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia

<sup>a</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9137-921X>; <sup>b</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9595-9940>

## ANNOTATION

**The object** of the study is the excess mortality of the population in the context of the COVID-19 pandemic. on a regional scale. The problem of excess mortality in the context of the COVID-19 pandemic is widely analyzed in domestic studies. At the same time, coverage of the problem at the regional level in scientific publications is not enough today: the issue of the causes of excess mortality requires study, taking into account the individual "contribution" of mortality rates for the main classes of diseases to the regional aspect. **The aim** of the research is to identify the scale of excess mortality in Russia in the regional context in the context of the COVID-19 pandemic, taking into account the "contribution" of the main types of diseases. General logical and analytical methods, methods of statistical analysis and empirical research, and a cartographic method were used as a **methodological basis**

of the study. The information base of the paper was publications in periodicals and the Internet, demographic statistics data from Rosstat, statistical data from the Coronavirus-Control.ru website (Coronavirus Control), Yandex. Coronavirus: statistics. The complexity of the analysis of regional statistical information lies in its subjectivity for a number of indicators, which include the deaths cases from COVID-19, mortality, the proportion of deaths from coronavirus disease in the structure of total mortality. Among the main reasons that determine subjectivism, it is possible to single out the method of calculation and the efficiency of providing information by the regions. It should be noted that the results obtained in the study are preliminary due to the limited statistical base used. Excess mortality is one of the important resulting indicators, leveling the difficulties and shortcomings of the operational registration of the deaths associated with the COVID-19 pandemic and its indirect consequences. Excess mortality in 2020 (calculated using the 5 yearly moving average method) was recorded in 82 out of 85 Russian regions. **The result of the work:** in the course of the study, indicators of excess mortality were calculated in the regions of the Russian Federation both in general and for the main types of diseases. To visualize the obtained regional data, they were mapped. Based on the regression analysis performed, the paper determined a close relationship between regional indicators of excess mortality from all causes of death, from the main types of death causes, and those who died from COVID-19.

**Keywords:** demography; public health; COVID-19 pandemic; mortality; excess mortality; regional structure of excess mortality.

**For citation:** Goroshko N.V., Patsala S.V. Excess mortality during the COVID-19 pandemic: Russian regions against the backdrop of the country. *Social and labor research*. 2022;46(1):103-116. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-103-116.

## ВВЕДЕНИЕ

Сформировавшаяся в последние десятилетия в России проблема сверхсмертности актуализирует задачу поиска определяющих ее факторов, требует осмысления состояния здоровья нации [1]. В последние годы в стране был отмечен положительный тренд сокращения общей смертности населения, однако в 2020 г. она ощутимо выросла, достигнув 2 138 586 человек, что на 340 279 человек больше, чем годом ранее. Между тем, в 2017 г. число смертей в России снизилось по сравнению с предыдущим годом на 65 тыс., в 2019 г. – на 31 тыс. (табл. 1)<sup>1</sup>. Очевидно, что скачок смертности в 2020 г. связан с действием специфических факторов.

В перечне основных причин смерти в 2020 г. ведущие позиции традиционно заняли ишемическая болезнь сердца, злокачественные образования, цереброваскулярные болезни (в том числе инсульт). На четвертом месте – коронавирусная инфекция, вызванная COVID-19. Число умерших от COVID-19 в 2020 г. составило 144 691 человек (табл. 2)<sup>2</sup>.

Доля умерших от коронавирусной инфекции в общем количестве смертей в 2020 г. составила 6,8%, но показатель увеличивается в старших возрастных группах населения (рис. 1)<sup>3</sup>.

Отдельно стоит отметить, что в пандемию в 2020 г. была в значительной степени нарушена работа первичного звена и стационаров, приостановлены программы диспансеризации и затруднено проведение клинических исследований [2]. Для ограничения распространения новой коронавирусной инфекции в марте 2020 г. диспансеризация населения России была временно приостановлена

до июля, а в случае усугубления ситуации с распространением инфекции и введением в регионе новых ограничительных мероприятий, местные медицинские учреждения должны были отменить и плановые профосмотры<sup>4</sup>.

Профилактическими мероприятиями, в том числе диспансеризацией, в 2020 г. в нашей стране были охвачены 28,2 млн человек (19,3 % от общей численности населения), что почти в 2 раза меньше показателя 2019 г. (57,6 млн человек, 39,3 % от общей численности населения) (табл. 3)<sup>5</sup>.

Высокотехнологичная медицинская помощь (ВМП) оказывалась в 83 субъектах Российской Федерации, за исключением Ненецкого и Чукотского автономных округов. Наибольшие объемы ВМП выполнены в г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Московской области, Краснодарском крае, а также в Республике Башкортостан. При этом в 2020 г. объемы и стоимость ВМП по сердечно-сосудистым заболеваниям, составляющим 36,2 % от общего количество случаев оказания ВМП, по сравнению

<sup>4</sup> Распоряжение Правительства РФ от 21.03.2020 № 710-р (ред. от 10.07.2020) «О приостановлении проведения Всероссийской диспансеризации взрослого населения Российской Федерации в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 27.06.2019 № 1391-р». Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjajzhenie-pravitelstva-rf-ot-21032020-n-710-r-o-priostanovlenii/> (дата обращения: 16.09.2021).

Зиновьева А. Коронавирус «ополовинил» диспансеризацию в России. МК.RU. URL: <https://www.mk.ru/social/health/2020/12/01/koronavirus-opolovinil-dispanserizaciyu-v-rossii.html> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>5</sup> Отчет о результатах деятельности Федерального фонда обязательного медицинского страхования в 2020 году. Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. М.: 2021. URL: [https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2\\_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1\\_%D0%B7%D0%B0\\_2020\\_%D0%B3%D0%BE%D0%B4\\_02.08.2021.pdf](https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1_%D0%B7%D0%B0_2020_%D0%B3%D0%BE%D0%B4_02.08.2021.pdf). (дата обращения: 16.09.2021).

Отчет о результатах деятельности Федерального фонда обязательного медицинского страхования в 2019 году. Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. М.: 2020. URL: <https://www.ffoms.gov.ru/upload/iblock/3c0/3c0366b4c5a490209ba93c22922c8701.pdf>. (дата обращения: 16.09.2021).

Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>1</sup> Демография. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Естественное движение населения Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (дата обращения: 16.09.2021).



Таблица 1 / Table 1

## Смертность населения в Российской Федерации / Mortality in the Russian Federation

Показатели / Indicators	Население / Population	
	всего, чел. / total, persons	на 1 тыс. чел. / for 1 thousand people
2015 г.	1 908 541	13,0
2016 г.	1 891 015	12,9
2017 г.	1 826 125	12,4
2018 г.	1 828 910	12,5
2019 г.	1 798 307	12,3
2020 г.	2 138 586	14,6
Прирост за период 2019–2020 гг.	340 279	2,3
В среднем за период 2015–2019 гг.	1 850 580	12,6
Темпы прироста смертности в 2020 г. (2019 г. = 100), %	18,9	18,7
Избыточная смертность, 2020 г.	288 006	2,0
Темпы прироста избыточной смертности в 2020 г. (в среднем за период 2015–2019 гг. = 100), %	16	16

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

Таблица 2 / Table 2

## Число умерших в РФ по причинам смерти в 2020 г. / The number of deaths in the Russian Federation by cause of death in 2020

№	Причины / Reasons	Человек / Person	%
1	Ишемическая болезнь сердца	508 657	23,8
2	Злокачественные образования	291 461	13,6
3	Цереброваскулярные болезни в т.ч. инсульт	278 618	13,0
4	Коронавирусная инфекция, вызванная COVID-19	144 691	6,8
5	Травмы, отравления и некоторые другие последствия воздействия внешних факторов	139 583	6,5
6	Болезни нервной системы	122 251	5,7
7	Болезни органов пищеварения	107 399	5,0
8	Болезни органов дыхания	96 539	4,5
9	Болезни эндокринной системы, расстройства питания и нарушения обмена веществ в т.ч. сахарный диабет	54 670	2,6
10	Некоторые инфекционные и паразитарные болезни	30 173	1,4
	Всего умерших	2 138 586	100

Источник / Source: данные сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> / Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

с 2019 г. сократились с 744,9 тыс. госпитализаций и 129,5 млрд рублей использованных средств (2019 г.) до 675,1 тыс. госпитализаций и 124,4 млрд рублей использованных средств (2020 г.)<sup>6</sup>.

Одним из важных результирующих показателей, нивелирующих сложности и недостатки оперативного учета смертей, связанных с пандемией

<sup>6</sup> Отчет о результатах деятельности Федерального фонда обязательного медицинского страхования в 2020 году. Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. М.: 2021. URL: [https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2\\_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1\\_%D0%B7%D0%B0\\_2020\\_%D0%B3%D0%BE%D0%B4\\_02.08.2021.pdf](https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1_%D0%B7%D0%B0_2020_%D0%B3%D0%BE%D0%B4_02.08.2021.pdf). (дата обращения: 16.09.2021).

COVID-19, и ее косвенных эффектов, является избыточная смертность, которая показывает превышение фактического числа умерших за определенный календарный период над ожидаемым значением. В зависимости от используемой методологии, показатель рассчитанной избыточной смертности может варьироваться. Как отечественные, так и зарубежные специалисты, широко используют метод расчета избыточной смертности как разницу между значениями количества умерших в период пандемии и средней смертностью за пять предшествующих лет, так называемый метод пятилетнего среднего<sup>7</sup>.

В целом можно выделить ряд основных факторов, определяющих рост смертности в условиях пандемии COVID-19:

- все случаи смерти, непосредственно связанные с инфекцией COVID-19;
- ввиду обострения хронических заболеваний, как в период течения COVID-19, так и в постковидный период;
- вследствие поздней обращаемости за медицинской помощью из-за опасения заражения коронавирусной инфекцией;
- по причине не своевременно оказанной (в силу задержки или отсрочки) медицинской помощи во время пандемии;
- сокращение объемов плановой медицинской помощи;
- вынужденное изменение маршрутизации пациентов из-за перепрофилирования клиник для оказания медпомощи больным коронавирусом;
- повышенная нагрузка на службу медицинской помощи;
- приостановка проведения диспансеризации и профосмотров и нарушение сроков периодичности диспансерного наблюдения;
- организационно-экономические проблемы в системе здравоохранения (кадровый дефицит в службе медицинской помощи; повышенная

<sup>7</sup> Charlie Giattino, Hannah Ritchie, Max Rose et al. Excess mortality during the Coronavirus pandemic (COVID-19). Statistics and Research. Our World in data. URL: <https://ourworldindata.org/excess-mortality-covid> (дата обращения: 16.09.2021).

Excess mortality: measuring the direct and indirect impact of COVID-19. Organisation for Economic Co-operation and Development. Health Working Paper No. 122. Directorate for employment, labour and social affairs health committee. URL: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/HEA/WD/HWP\(2020\)7&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DELSA/HEA/WD/HWP(2020)7&docLanguage=En) (дата обращения: 16.09.2021).

Горошко Н.В., Пацала С.В. Основные причины избыточной смертности населения в России в условиях пандемии COVID-19. Социальные аспекты здоровья населения. 2021;(6). URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1315/30/lang,ru> (дата обращения: 16.09.2021). Михайлова Т. Избыточная смертность в период пандемии COVID-19: Россия и зарубежные страны. Фонд либеральная миссия. URL: [https://liberal.ru/lm-ekspertiza/izbytochnaya-smertnost-v-period-pandemii-covid-19-rossiya-i-zarubezhnye-strany#\\_ftn1](https://liberal.ru/lm-ekspertiza/izbytochnaya-smertnost-v-period-pandemii-covid-19-rossiya-i-zarubezhnye-strany#_ftn1) (дата обращения: 16.09.2021).

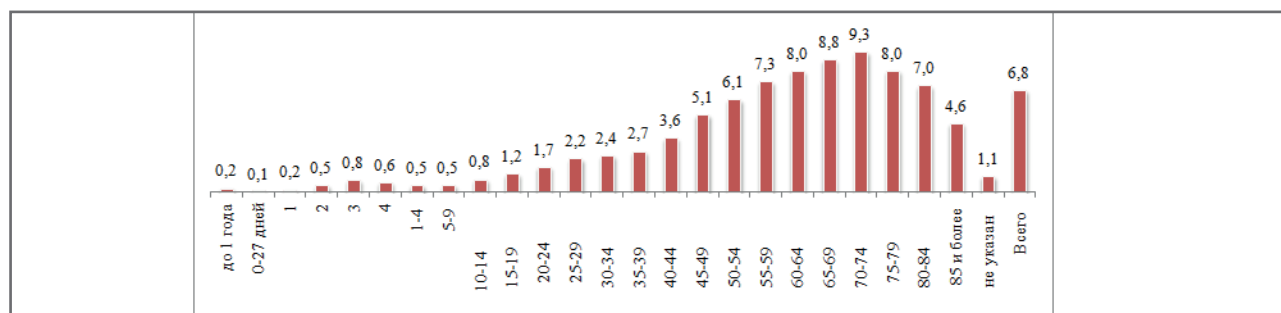


Рис. 1 / Fig. 1. Удельный вес умерших от коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19, в общем количестве смертей по возрастным группам населения России (% , 2020 г.) / Share of deaths from coronavirus disease caused by COVID-19 in the total number of deaths by age groups in Russia (% , 2020)

Источник / Source: составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> / compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>.

нагрузка на медицинский персонал в условиях имеющегося кадрового дефицита; изменение профиля медицинских организаций и дефицит специалистов определенного профиля; сложное финансовое положение медицинских организаций в условиях распространения коронавируса, затруднения, связанные со сбором средств в системе обязательного медицинского страхования; проблемы с госзакупками, в том числе для массового приобретения средств индивидуальной защиты, специфических лекарственных препаратов и т.д.; длительность закупочных процедур, риск резкого повышения цен по новым контрактам и пр.)<sup>8</sup> [3].

Проблема избыточной смертности в условиях пандемии COVID-19 широко анализируется в отечественных публикациях<sup>9</sup> [4, 5]. Однако освещения проблемы на региональном уровне в научных публикациях сегодня недостаточно. В свете изложенного выше, определенный интерес представляет исследование комплексного воздействия факторов, детерминирующих рост смертности населения в условиях пандемии коронавируса, проведенное специалистами Института экономики Карельского научного центра РАН совместно с учеными Петрозаводского госуниверситета и Университета Восточной Финляндии, связавшее существующие различия прироста смертности в субъектах РФ с характерными региональными особенностями [6].

Вместе с тем, требует отдельного изучения вопрос о причинах избыточной смертности с учетом индивидуального «вклада» показателей смертности по основным классам болезней в региональ-

ном аспекте. Его рассмотрение позволит получить данные для более объективной оценки воздействия на смертность географических, демографических, социально-экономических и иных региональных особенностей.

Трудность анализа региональной статистической информации представляет ее субъективность по отдельным показателям, в ряду которых число погибших от COVID-19, летальность, доля смертей от коронавирусной инфекции COVID-19 в структуре общей смертности. Среди основных причин, определяющих субъективность, можно выделить методику подсчета и оперативность предоставления информации регионами. Стоит отметить, что полученные в исследовании результаты являются предварительными в силу ограниченности используемой статистической базы.

### ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ СМЕРТНОСТИ В РЕГИОНАХ

Провести анализ причин смертности, основываясь на статистических данных объективно всегда сложно, а в период пандемии COVID-19 тем более. Основу официальной статистики причин смертности в нашей стране составляет информация, полученная из свидетельств о смерти. А если таковых причин указывается несколько, то выделяется та из них, что запустила всю цепь болезней и, в конечном итоге, привела к летальному исходу. Выделение первоначальной причины даже в обычных условиях является часто задачей нетривиальной, а в условиях пандемии, несущей наибольшую угрозу для людей преклонного возраста, отягощенных порой целым набором сопутствующих патологий, определение основной причины смерти вполне может страдать некоторой степенью субъективизма<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Выполнение показателей по нацпроекту «Здравоохранение» признали формальным. ZDRAV.RU - портал информационной поддержки специалистов ЛПУ. URL: <https://www.zdrav.ru/news/1095645-vypolnenie-pokazateley-po-natsproektu-zdravoohranenie-priznali-formalnym> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>9</sup> Сабгайда Т.П. Структура избыточной смертности, обусловленной пандемией новой коронавирусной инфекции, у городских и сельских жителей. Социальные аспекты здоровья населения. 2021;(5). URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1298/30/lang,ru> (дата обращения: 10.01.2022).

<sup>10</sup> Вишневецкий А.Г., Тимонин С.А. Смертность от COVID-19 Взгляд демографа на статистику причин смерти в России и мире. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Научно-образовательный портал IQ. URL: <https://iq.hse.ru/news/368516365.html> (дата обращения: 10.01.2022)

Таблица 3 / Table 3

## Численность граждан, прошедших профилактические мероприятия / The number of citizens who have undergone preventive measures

Федеральный округ Российской Федерации / Federal District of the Russian Federation	Численность населения (человек) / Population (persons)	Численность лиц, прошедших профилактические мероприятия (человек) / Number of persons who have undergone preventive measures (persons)	Население, прошедшее профилактические мероприятия от общей численности населения, % / Population which has undergone preventive measures in total population, %	Определенные группы взрослого населения, прошедшее профилактические мероприятия от общей численности населения, % / Certain groups of the adult population who have undergone preventive measures in the total population, %	В т.ч.		
					Диспансеризация определенных групп взрослого населения, прошедших профилактические мероприятия (человек) / Medical examination of certain groups of the adult population who have undergone preventive measures (persons)	Диспансеризация определенных групп взрослого населения, прошедших профилактические мероприятия (человек) / Medical examination of certain groups of the adult population who have undergone preventive measures (people)	Профилактические медицинские осмотры взрослого населения, прошедших профилактические мероприятия (человек) / Preventive medical examinations of the adult population who have undergone preventive measures (persons)
2019 год							
Российская Федерация	146 748 590	57 637 905	39,3	23,3	34 240 739	24 186 676	10 054 063
2020 год							
Российская Федерация	146 171 000	28 226 135	19,3	9,2	13 475 736	3 273 463	10 202 273
Федеральные округа:							
Центральный	39 251 000	6 565 737	16,7	8,5	3 352 975	893 443	2 459 532
Северо-Западный	13 942 000	2 594 288	18,6	10,5	1 468 946	357 732	1 111 214
Южный	16 482 500	2 496 748	15,1	7,0	1 153 915	285 494	868 421
Северо-Кавказский	9 967 300	2 327 435	23,4	10,1	1 004 322	222 691	781 631
Приволжский	29 070 800	6 360 196	21,9	9,9	2 870 336	670 932	2 199 404
Уральский	12 329 500	2 572 988	20,9	8,5	1 042 975	209 573	833 402
Сибирский	17 003 900	3 784 323	22,3	10,6	1 806 953	396 537	1 410 416
Дальневосточный	8 124 000	1 522 212	18,7	9,5	774 294	236 852	537 442

Источник / Source: данные сайта Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. URL: [https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2\\_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1\\_%D0%B7%D0%B0\\_2020\\_%D0%B3%D0%BE%D0%B4\\_02.08.2021.pdf](https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1_%D0%B7%D0%B0_2020_%D0%B3%D0%BE%D0%B4_02.08.2021.pdf); <https://www.ffoms.gov.ru/upload/iblock/3c0/3c0366b4c5a490209ba93c22922c8701.pdf>; данные сайта Федеральной службы государственной статистики - ки. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282/> / Federal Compulsory Medical Insurance Fund data. URL: [https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2\\_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1\\_%D0%B7%D0%B0\\_2020\\_%D0%B3%D0%BE%D0%B4\\_02.08.2021.pdf](https://www.ffoms.gov.ru/system-oms/about-fund/fund-activities/%D0%9E%D0%A2%D0%A7%D0%95%D0%A2_%D0%A4%D0%9E%D0%9C%D0%A1_%D0%B7%D0%B0_2020_%D0%B3%D0%BE%D0%B4_02.08.2021.pdf); <https://www.ffoms.gov.ru/upload/iblock/3c0/3c0366b4c5a490209ba93c22922c8701.pdf>; Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282>.

В СМИ активно обсуждается вопрос роста смертности в российских регионах в 2020 г. При этом ссылкой на данные Росстата, указывают, что с коронавирусом или его последствиями связана меньшая часть этого роста, сообщая, что смерти более 200 тыс. россиян из более 300 тыс. умерших сверх уровня 2019 г. не имеют официального объяснения<sup>11</sup>. По доступным данным доля смертей от коронавирусной инфекции COVID-19 в структуре общей смертности в РФ на 01.01.2021 составляла 2,69%<sup>12</sup>.

Если руководствоваться публичной региональной статистикой, «смертельный вклад» COVID-19 в общую смертность по регионам существенно различается, на что указывает невысокая корреляционная зависимость региональных показателей. С одной стороны, существуют барьеры на пути объективной оценки ситуации, затрудняющие анализ воздействия коронавируса на смертность – ограниченность региональной статистики с доступной и своевременной информацией о смертности в целом и в разбивке по возрастно-половой и социальной структуре населения, отсутствие

универсальных стандартов регистрации данных о заболеваемости и смертности. С другой стороны, жертвами коронавируса становятся не только те, кто погибает от прямого воздействия инфекции, но и те люди, которые не обращались за лечением из-за страха заразиться SARS-CoV-2 или заболеть COVID-19, а также не получившие необходимую им помощь в силу перенапряжения системы здравоохранения и ограниченности ее возможностей.

Риски смертности, связанные с инфекционными заболеваниями, обычно включают два компонента: риск заражения и риск последующей смерти от болезни. Риск заражения варьируется в зависимости от возраста; повышенной восприимчивости к болезням; от частоты, продолжительности и интенсивности социальных контактов, которые, в свою очередь, могут меняться в зависимости от типа условий проживания; отношения к мерам социальной защиты в условиях пандемии. После заражения риск смерти от COVID-19 в значительной степени зависит от возраста, сопутствующих хронических заболеваний, врожденной способности иммунной системы человека бороться с вирусом, существующих медицинских условий и уровня получаемой медицинской помощи<sup>13</sup> [7].

<sup>11</sup> Ломская Т. 200000 пропущенных смертей: где в России резко выросла смертность и объясняется ли это коронавирусом. Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/obshchestvo/421261-200-000-propushchennyh-smertey-gde-v-rossii-rezko-vyroslo-smertnost-i> (дата обращения: 10.01.2022).

<sup>12</sup> Coronavirus-Control.ru (Коронавирус Контроль). URL: <https://coronavirus-control.ru/koronavirus-v-rossii-na-1-yanvarya-2021-goda-skolko-zabolevshix-na-segodnya> (дата обращения: 10.01.2022).

<sup>13</sup> World Population Ageing 2020 Highlights. United Nations New York, 2020. URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/news/world-population-ageing-2020-highlights> (дата обращения: 10.01.2022).

Умершие по основным классам причин смерти / Deaths by main causes of death

	Всего умерших / Total deaths	в том числе от: / including from:						
		некоторых инфекционных и паразитарных болезней / some infectious and parasitic diseases	в том числе от туберкулеза / including tuberculosis	новообразований / neoplasms	болезней системы кровообращения / diseases of the circulatory system	болезней органов дыхания / respiratory diseases	болезней органов пищеварения / diseases of the digestive system	внешних причин / external causes
Число умерших, чел.								
2015 г.	1908541	34372	13484	300232	930102	75813	101956	177590
2016 г.	1891015	35335	11373	299652	904055	70332	98215	167543
2017 г.	1826125	35045	9614	294587	862895	62032	92989	152741
2018 г.	1828910	34626	8617	297996	856127	61150	95430	144612
2019 г.	1798307	32918	7536	298699	841207	59188	98271	137633
2020 г.	2138586	30173	6841	295910	938536	96539	107399	139583
Прирост за период 2019–2020 гг.	340279	-2745	-695	-2789	97329	37351	9128	1950
Средний показатель смертности, 2015–2019 гг.	1850580	34459	10125	298233	878877	65703	97372	156024
Темпы прироста смертности в 2020 г. (2019 г. = 100), %	18,9	-8,3	-9,2	-0,9	11,6	63,1	9,3	1,4
Избыточная смертность, 2020 г.	288006	-4286	-3284	-2323	59659	30836	10027	-16441
Число умерших на 100 тыс. чел.								
2015 г.	1303,6	23,5	9,2	205,1	635,3	51,8	69,6	121,3
2016 г.	1289,3	24,1	7,8	204,3	616,4	48,0	67,0	114,2
2017 г.	1243,6	23,9	6,5	200,6	587,6	42,2	63,3	104,0
2018 г.	1245,6	23,6	5,9	203,0	583,1	41,6	65,0	98,5
2019 г.	1225,3	22,4	5,1	203,5	573,2	40,3	67,0	93,8
2020 г.	1460,2	20,6	4,7	202,0	640,8	65,9	73,3	95,3
Прирост за период 2019–2020 гг.	234,9	-1,8	-0,4	-1,5	67,6	25,6	6,3	1,5
Темпы прироста смертности в 2020 г. (2019 г. = 100), %	19,2	-8,0	-7,8	-0,7	11,8	63,5	9,4	1,6
Средний показатель смертности, 2015–2019 гг.	1261,5	23,5	6,9	203,3	599,1	44,8	66,4	106,4
Избыточная смертность, 2020 г.	198,7	-2,9	-2,2	-1,3	41,7	21,1	6,9	-11,1

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312/](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312/) calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312/](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312/)

Оценить и установить в перечне основных причин смерти на региональном уровне смертельный вклад COVID-19 объективно тяжело. Данные Росстат не публикует, при этом ежегодно приводит показатели по основным классам причин смерти от некоторых инфекционных и паразитарных болезней, новообразований, болезней системы кровообращения, органов дыхания и пищеварения, внешних причин. Показатели по количеству заболеваний системы кровообращения, органов дыхания и пищеварения выросли в 2020 г. по сравнению с 2019 г. При этом избыточная смертность 2020 г. появилась из-за увеличения смертельных случаев, связанных именно с вышеуказанными болезнями (табл. 4)<sup>14, 15</sup>.

Зарубежные и отечественные специалисты отмечают, что у всех пациентов с COVID-19, имею-

щих проблемы со здоровьем, инфекция еще более усложняет коморбидные состояния, повышая вероятность тяжелого течения и летальных исходов.

С целью выявления у оказавшихся в больнице пациентов с COVID-19 хронических состояний, ставящих их жизнь под угрозу, специалисты Государственного медицинского колледжа Пенсильвании проанализировали результаты исследований, проведенных за период с декабря 2019 по июль 2020 г. Ими были выделены одиннадцать сопутствующих заболеваний, увеличивающих риск тяжести течения болезни и летального исхода среди пациентов: сердечно-сосудистые заболевания, высокое кровяное давление, застойная сердечная недостаточность, инсульт, диабет, онкология, хроническая почечная недостаточность, хроническая обструктивная болезнь легких, астма, хронические заболевания печени, ВИЧ/СПИД. У госпитализированных с коронавирусом пациентов, имеющих такие сопутствующие болезни, как диабет или онкология, вероятность летального исхода была в 1,5 раза выше, чем у тех, которые

<sup>14</sup> Естественное движение населения Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>15</sup> Демографический ежегодник России. Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) (дата обращения 16.09.2021).



Таблица 5 / Table 5

T-статистика региональных показателей общей избыточной смертности, избыточной смертности по основным классам причин смерти и погибших от COVID-19, 2020 г. / T-statistics of regional indicators of total excess mortality, excess mortality by main causes of death and deaths from COVID-19, 2020

У-пересечение	0,11
Погибло от COVID-19	10,3
Избыточная смертность некоторых инфекционных и паразитарных болезней	1,32
Избыточная смертность новообразований	1,13
Избыточная смертность болезней системы кровообращения	4,46
Избыточная смертность болезней органов дыхания	2,92
Избыточная смертность болезней органов пищеварения	6,65
Избыточная смертность внешних причин	0,62

Источник / Source: данные сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> / Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>.

не страдали сопутствующими болезнями, сердечно-сосудистые заболевания, гипертония, застойная сердечная недостаточность и болезни сосудов мозга повышали риск смерти в 2 раза, хронические заболевания почек – в 3 раза, хроническая обструктивная болезнь легких (ХОБЛ) – в 1,5 раза, хронические болезни печени – в 1,7 раза. Астма и ВИЧ/СПИД при этом не оказывали значимого воздействия на летальность.

Хронический характер таких состояний вызывает «износ» регуляторной системы организма. В результате сниженного иммунитета эти люди становятся очень восприимчивыми к тяжелым осложнениям SARS-CoV-2 и смерти [8].

На основе регрессионного анализа в работе определялась теснота связи региональных показателей избыточной смерти от всех причин смерти, от основных классов причин смерти (от некоторых инфекционных и паразитарных болезней, новообразований, болезней системы кровообращения, болезней органов дыхания, болезней органов пищеварения, внешних причин) и погибших от COVID-19. Коэффициент множественной корреляции (множественный R), который выражает степень зависимости независимых переменных (X) и зависимой переменной (Y) составил 0,953. Множественный коэффициент корреляции характеризует тесноту связи между зависимой переменной и предиктором. В данном случае зависимой переменной (Y) выступает показатель региональной избыточной смертности, а независимыми (X), региональные показатели погибших от COVID-19 и по основным классам причин смерти.

Статистическая значимость установленных связей определялась по t-критерию Стьюдента. Показатели t-критерия  $\geq 2$  отразили наиболее значимые зависимости. Значения t-статистики по основным классам причин смерти указывают на то, что их «вклад» в общую причину региональной смертности заметно отличается один от другого. На первом месте – коронавирусная инфекция COVID-19, вызванная возбудителем SARS-COV-2, за ней болезни органов пищеварения, системы кровообращения и органов дыхания (табл. 5)<sup>16</sup>.

Избыточная смертность в 2020 г. (методом пятилетнего среднего) зафиксирована в 82 субъектах РФ, отсутствует она лишь в г. Севастополь, республиках Саха (Якутия) и Тыва. Средний показатель

по стране коэффициента избыточной смертности составил 2,0, достигая наибольших значений в Забайкальском крае, Республике Хакасия и Пензенской области (рис. 2)<sup>17, 18</sup>.

#### ПРОСТРАНСТВЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ИЗБЫТОЧНОЙ СМЕРТНОСТИ

Рассмотрим пространственные особенности проявления региональной избыточной смертности по основным классам заболеваний и погибшим от COVID-19, с высоким показателем статистической значимости в региональном общем показателе избыточной смертности.

Очевидным обстоятельством роста избыточной смертности в стране является прямое и опосредованное влияние коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19. На 01.01.2021 число погибших от COVID-19 составило 57559 человек. Показатели по регионам различались весомо, в целом естественным образом коррелируя с размерами их населения (рис. 3).

Средняя летальность от COVID-19 в стране на 01.01.2021 составила 1,81 %, достигая максимальных значений в республике Дагестан, Ростовской области и Пермском крае (рис. 4). Летальность и смертность не являются синонимами. Летальность зависит от разных факторов, например, состояния организма, внешних факторов, особенностей лечения, качества ухода за больными и пр. Высокий показатель летальности свидетельству-

<sup>17</sup> Естественное движение населения Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>18</sup> Демографический ежегодник России. Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) (дата обращения 16.09.2021).

<sup>16</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 10.01.2022).

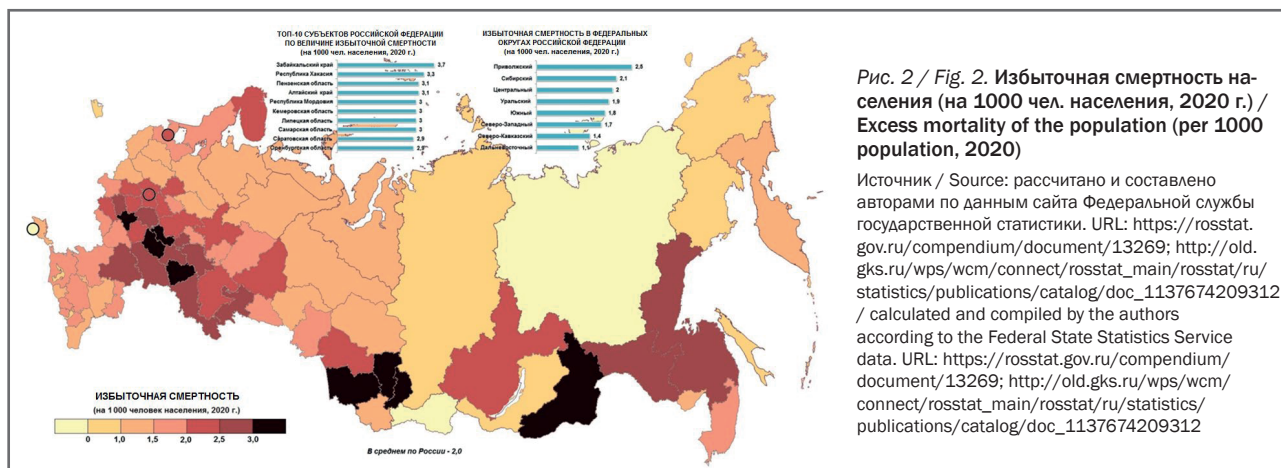


Рис. 2 / Fig. 2. Избыточная смертность населения (на 1000 чел. населения, 2020 г.) / Excess mortality of the population (per 1000 population, 2020)

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312)



Рис. 3 / Fig. 3. Число погибших от коронавирусной инфекции, вызванной COVID-19 / The number of deaths from the coronavirus disease caused by COVID-19

Источник / Source: составлено авторами по данные сайта Coronavirus-Control.ru (Коронави-рус Контроль). URL: <https://coronavirus-control.ru/koronavirus-v-rossii-na-1-yanvary-2021-goda-skolkko-zabolevshix-na-segodnya> / compiled by the authors according to the Coronavirus-Control.ru (Coronavirus Control) website. URL: <https://coronavirus-control.ru/koronavirus-v-rossii-na-1-yanvary-2021-goda-skolkko-zabolevshix-na-segodnya>

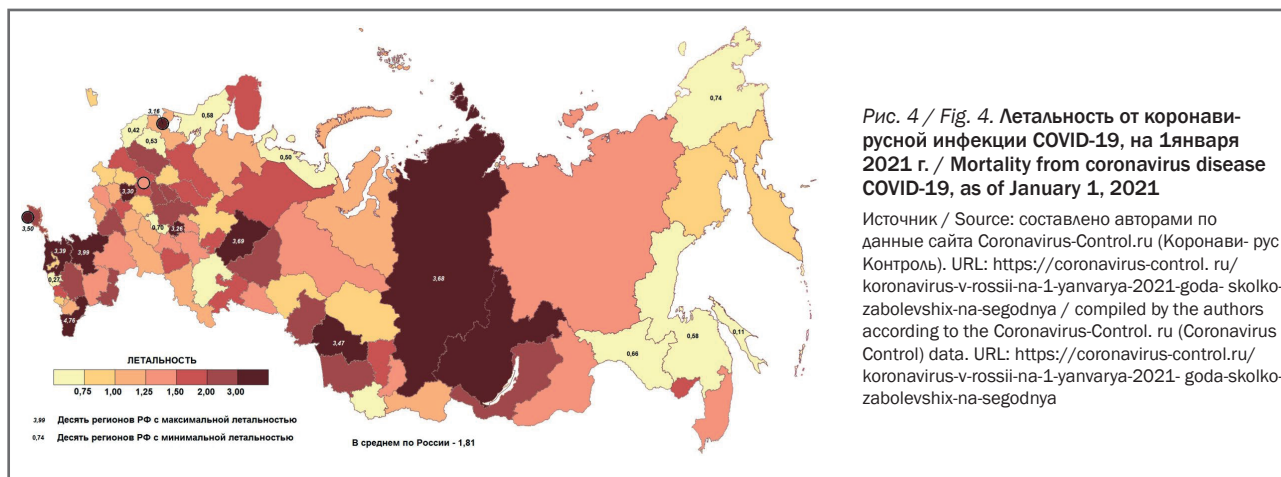


Рис. 4 / Fig. 4. Летальность от коронавирусной инфекции COVID-19, на 1 января 2021 г. / Mortality from coronavirus disease COVID-19, as of January 1, 2021

Источник / Source: составлено авторами по данные сайта Coronavirus-Control.ru (Коронави-рус Контроль). URL: <https://coronavirus-control.ru/koronavirus-v-rossii-na-1-yanvary-2021-goda-skolkko-zabolevshix-na-segodnya> / compiled by the authors according to the Coronavirus-Control.ru (Coronavirus Control) data. URL: <https://coronavirus-control.ru/koronavirus-v-rossii-na-1-yanvary-2021-goda-skolkko-zabolevshix-na-segodnya>

ет о большей частоте тяжелого течения болезни. Летальность COVID-19 очень тесно коррелирует с возрастом и хроническими заболеваниями (сердечно-сосудистыми, хроническими респираторными, нейродегенеративными, активными видами рака, диабетом и пр.).

На 01.01.2021 доля смертей от COVID-19 в структуре общей смертности в РФ составляла 2,69%. Вместе с тем в Москве, Санкт-Петербурге, Ямало-Ненецком автономном округе, Ингушетии, Калмыкии, Мурманской области, Дагестане, Коми, Тыве и Бурятии этот показатель выше общероссийского почти 2–4,5 раза (рис. 5).

В 2020 г. избыточная смертность от болезней органов пищеварения на 100 тыс. человек населения зафиксирована в 65 субъектах РФ (рис. 6)<sup>19, 20</sup>. Растущий в последние годы уровень смертности от заболеваний этого класса зависит не только от качества получаемой медицинской помощи, но и определяется уровнем и условиями жизни населения, культурой питания и качеством потре-

<sup>19</sup> Естественное движение населения Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>20</sup> Демографический ежегодник России. Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) (дата обращения 16.09.2021).

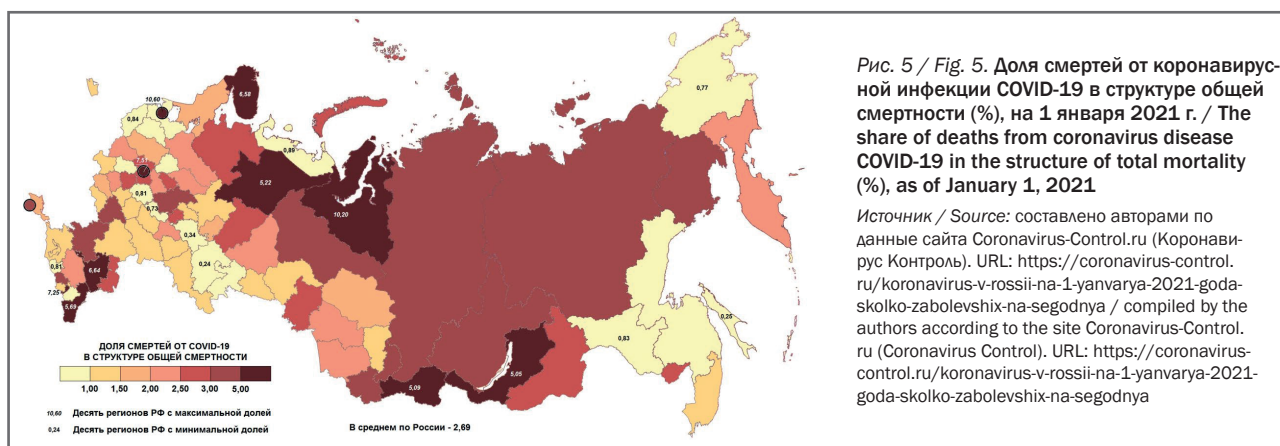


Рис. 5 / Fig. 5. Доля смертей от коронавирусной инфекции COVID-19 в структуре общей смертности (%), на 1 января 2021 г. / The share of deaths from coronavirus disease COVID-19 in the structure of total mortality (%), as of January 1, 2021

Источник / Source: составлено авторами по данные сайта Coronavirus-Control.ru (Коронавирус Контроль). URL: <https://coronavirus-control.ru/koronavirus-v-rossii-na-1-yanvarya-2021-goda-skolko-zabolevshix-na-segodnya> / compiled by the authors according to the site Coronavirus-Control.ru (Coronavirus Control). URL: <https://coronavirus-control.ru/koronavirus-v-rossii-na-1-yanvarya-2021-goda-skolko-zabolevshix-na-segodnya>

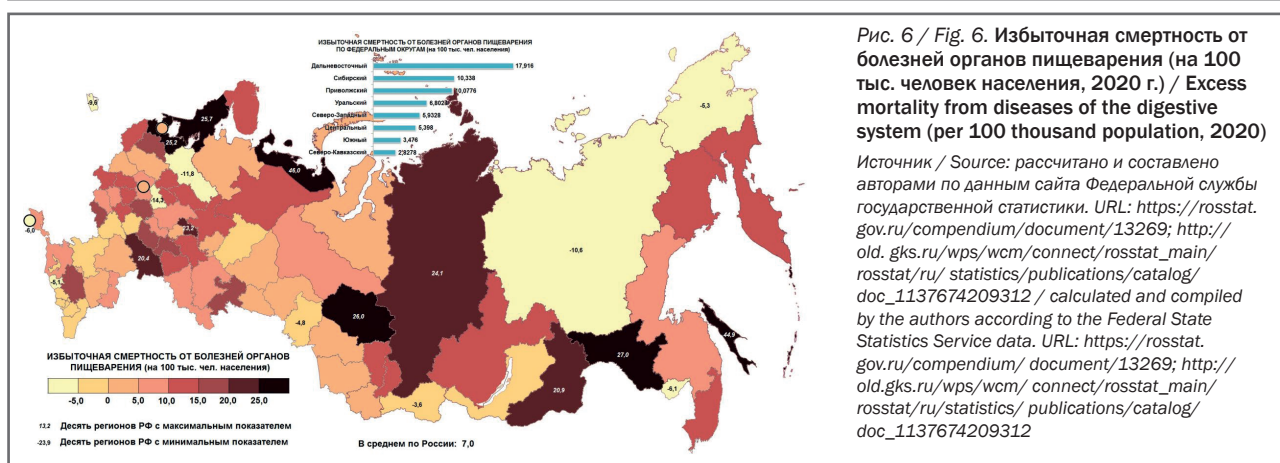


Рис. 6 / Fig. 6. Избыточная смертность от болезней органов пищеварения (на 100 тыс. человек населения, 2020 г.) / Excess mortality from diseases of the digestive system (per 100 thousand population, 2020)

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312)

бляемых продуктов, распространением стрессов и вредных привычек [1, 9, 10].

В отечественных региональных исследованиях указывают на то, что в структуре смертности от болезней органов пищеварения преобладают циррозы, алкогольная болезнь печени, болезни поджелудочной железы, сосудистые болезни кишечника, язва желудка и двенадцатиперстной кишки. Значителен удельный вес преждевременных потерь в трудоспособном возрасте (возрастная группа до 60 лет составляет более 60% всех летальных случаев), в первую очередь от цирроза и алкогольной болезни печени [11, 12].

Установлено, что причинами повышения смертности от заболеваний органов пищеварения в период пандемии могут быть как сама инфекция COVID-19, так и препараты, применяющиеся для ее лечения, поскольку они способны вызывать поражения органов пищеварительной системы, а также оказывать неблагоприятное влияние на течение имевшихся у больных гастроэнтерологических заболеваний [13]. Так, назначение больным с коронавирусной инфекцией антикоагулянтов и антитромбоцитарных препаратов для профилактики тромботических осложнений повышает риск развития желудочно-кишечных кровотечений (особенно у пациентов

пожилого возраста, с сопутствующей хронической болезнью почек, а также имевших в анамнезе язвенную болезнь) [14-17].

Специалисты отмечают при COVID-19 поражение органов пищеварения, что проявляется гастроэнтерологическими симптомами, обострением хронических заболеваний желудочно-кишечного тракта. Выраженность гастроэнтерологических нарушений имеет связь с более тяжелым и осложненным течением инфекции COVID-19. Среди многочисленных механизмов поражения органов пищеварения при COVID-19 важнейшее значение имеет нарушение микробно-тканевого комплекса кишечника и проницаемости его барьера, вызванное вирусом SARS-CoV-2, что ведет к развитию патофизиологических изменений, негативно влияющих на течение инфекции [18].

В период пандемии значительно ухудшилась ситуация с оказанием специализированной медицинской помощи больным с заболеваниями органов пищеварения. Во многих субъектах Российской Федерации (в частности, в большинстве регионов Сибирского федерального округа) произошло перепрофилирование и фактическое закрытие гастроэнтерологических отделений. При этом многие гастроэнтерологи



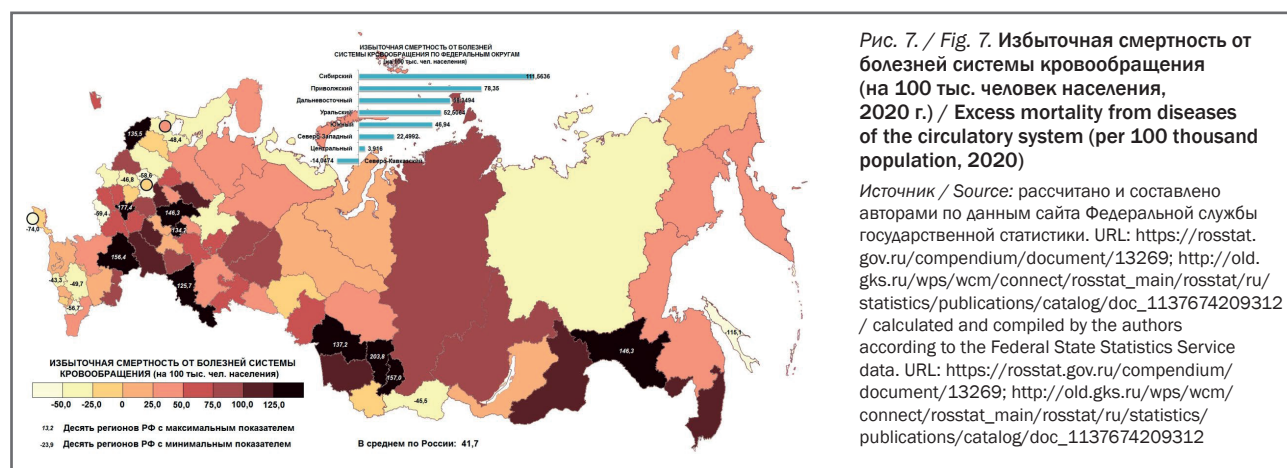


Рис. 7. / Fig. 7. Избыточная смертность от болезней системы кровообращения (на 100 тыс. человек населения, 2020 г.) / Excess mortality from diseases of the circulatory system (per 100 thousand population, 2020)

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312)

были привлечены к борьбе с новой коронавирусной инфекцией [19].

Специалисты отмечают, что группу повышенного риска развития COVID-19 составляют пациенты с хроническими воспалительными заболеваниями кишечника, получающие иммуносупрессивную терапию. Также при новой коронавирусной инфекции могут отмечаться признаки поражения печени и поджелудочной железы также способствовало увеличению употребления населением алкогольных напитков в условиях изменения привычного образа жизни, социальной изоляции и финансовых трудностей [20, 21].

В 2020 г. избыточная смертность от болезней системы кровообращения на 100 тыс. человек населения зафиксирована в 61 субъекте РФ. Наиболее сложная ситуация сложилась в Кемеровской, Липецкой, Волгоградской, Амурской, Нижегородской, Новосибирской, Псковской и Оренбургской областях, Республиках Хакасия и Чувашии (рис. 7)<sup>21, 22</sup>.

Ежегодно смертность от заболеваний сердечно-сосудистой системы уносит жизни одного миллиона жителей нашей страны, а удельные показатели смертности от данного класса болезней еще печальнее – число умерших на каждые 100 тыс. населения в России в два раза превышает среднеевропейский и в полтора раза – среднемировой показатель<sup>23</sup>.

Заболевания системы кровообращения традиционно занимают наибольший удельный вес в структуре общей смертности в нашей стране, что объясняется несколькими причинами:

- распространенностью так называемых факторов риска – элементов нездорового образа жизни (курение, злоупотребление алкогольными напитками, низкая физическая активность, ожирение, нарушение углеводного и липидного обмена), что снижает эффективность работы сердечно-сосудистой системы и, в итоге, детерминирует порядка 60% сердечно-сосудистой смертности;
- уровнем и условиями жизни населения (низким уровнем доходов, растущей урбанизацией, частотой стрессов и депрессий, ненормированным рабочим днем);
- усугубляющейся медико-демографической ситуацией, старением населения, омоложением старческих болезней)<sup>24</sup> [1, 22-24].

Структуру заболеваний сердечно-сосудистой системы определяют болезни, связанные с повышенным кровяным давлением, на которые приходится около половины. Оставшуюся половину примерно в равной пропорции делят между собой ишемическая болезнь сердца и цереброваскулярные болезни. Наиболее часто встречающимся заболеванием является артериальная гипертензия, которую можно самостоятельно контролировать и устранять. Однако опросы показывают, что только 23% пациентов контролируют свое артериальное давление [25, 26].

Низкий уровень профилактики, несвоевременные диагностика и терапия, распространение факторов риска и невысокое качество жизни населения обуславливают высокую заболеваемость в нашей стране ишемической болезнью сердца, особенно среди мужчин. И если в странах Запада баллонную ангиопластику и стентирование полу-

<sup>21</sup> Естественное движение населения Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (дата обращения: 16.09.2021).

<sup>22</sup> Демографический ежегодник России. Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) (дата обращения 16.09.2021).

<sup>23</sup> Статистика сердечно-сосудистых заболеваний в России. Чеховский сосудистый центр. URL: <https://chekhovsc.ru/blog/statistika-serdechno-sosudistykh-zabolevanij-v-rossii> (дата обращения: 10.01.2022).

<sup>24</sup> Савина А.А., Фейгинова С.И. Динамика заболеваемости болезнями системы кровообращения взрослого населения российской федерации в 2007-2019 гг. Социальные аспекты здоровья населения. 2021;67(2). URL: <http://vestnik.mednet.ru/content/view/1243/30/lang,ru> (дата обращения: 10.01.2022).



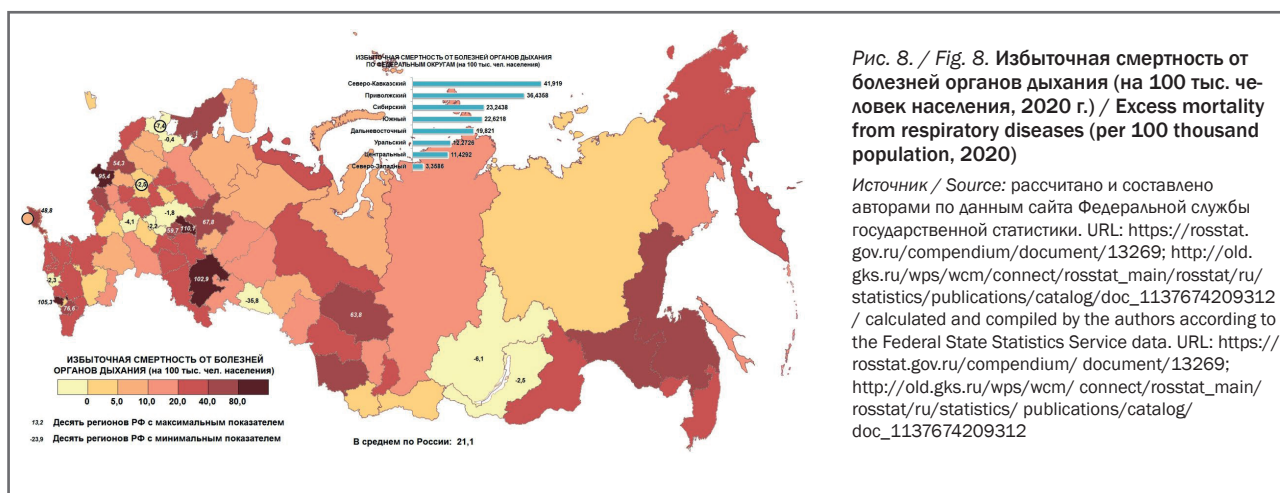


Рис. 8. / Fig. 8. Избыточная смертность от болезней органов дыхания (на 100 тыс. человек населения, 2020 г.) / Excess mortality from respiratory diseases (per 100 thousand population, 2020)

Источник / Source: рассчитано и составлено авторами по данным сайта Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) / calculated and compiled by the authors according to the Federal State Statistics Service data. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>; [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312)

чают порядка 25–30 % больных, то в Российской Федерации – всего 1 % [27].

В 2020 г. ситуацию с заболеваемостью и смертностью от болезней сердечно-сосудистой системы, по мнению специалистов, усугубил коронавирус. С одной стороны, он стимулирует появление сердечно-сосудистых заболеваний, с другой – на его фоне они протекают тяжелее. Рост смертности также может быть связан с поздним обращением за медицинской помощью из-за опасения заражения. Часть больных, страдающих сердечно-сосудистыми заболеваниями, ограничили свои визиты в медицинские организации, отложив плановую сдачу анализов и посещение врачей из-за страхов заразиться. В лечении же развивающегося инфаркта миокарда или инсульта задержка оказания помощи на час увеличивает летальность на 10–15 %<sup>25</sup>.

Введение ограничительных мероприятий (запрет на прогулки в парках, закрытие фитнес-клубов, расширение удаленной работы) спровоцировали риск развития болезней сердца и инсульта из-за недостаточной физической активности – гиподинамии. В этих условиях на 17 % увеличилось продажи алкоголя на душу населения в 2020 г.

Ряд экспертов утверждает, что ситуация с сердечно-сосудистыми заболеваниями – начало длинного негативного тренда. Коронавирус ускорил исчерпание ресурсов отечественного постсоветского здравоохранения<sup>26</sup>.

В 2020 г. избыточная смертность от болезней органов дыхания на 100 тыс. человек населения зафиксирована в 75 субъектах РФ. Наиболее сложная ситуация в Республиках Марий Эл, Северная Осетия-Алания, Башкортостан, Крым, Чувашской

и Чеченской Республиках, Брянской, Кировской, Томской и Смоленской областях (рис. 8)<sup>27, 28</sup>.

В структуре заболеваемости населения России болезни органов дыхания традиционно удерживают одну из ведущих ролей. По числу летальных исходов лидируют заболевания нижних дыхательных путей и пневмонии. Высокая смертность от заболеваний верхних дыхательных путей особенно характерна для старшего поколения, в то время как для молодого свойственна смертность от пневмонии [28].

Специалисты отмечают, что смертность, связанная с болезнями органов дыхания в России среди мужчин трудоспособного возраста в 4,2 раза больше чем у женщин. У больных, проживающих в холодной климатической зоне со сложными условиями, отмечен ряд неблагоприятных факторов, способствующих распространению болезней органов дыхания. Прежде всего, это проживание больших семей в стесненных жилищных условиях, что способствует передаче респираторных инфекций, а также снижение доступности экстренной и плановой медицинской помощи в связи с отдаленностью от крупных населенных пунктов и низкой плотностью населения. Среди городского населения отмечаются длительное пребывание в условиях загрязненной окружающей среды, а также широкая распространенность курения среди взрослого населения России, что оказывает неблагоприятное действие на иммунную систему и органы дыхания [29].

В условиях пандемии COVID-19, когда одной из основных причин смертности является дыхательная недостаточность на фоне пневмонии, медики

<sup>25</sup> Кром Е. Петербургские врачи назвали «убийственные» последствия «ковида». РБК. URL: [https://www.rbc.ru/spb\\_sz/13/08/2021/611614429a794736e2e9e5e2](https://www.rbc.ru/spb_sz/13/08/2021/611614429a794736e2e9e5e2) (дата обращения: 10.01.2022).

<sup>26</sup> Там же.

<sup>27</sup> Естественное движение населения Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269> (дата обращения: 16.09.2021)

<sup>28</sup> Демографический ежегодник России. Федеральная служба государственной статистики. URL: [http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1137674209312](http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1137674209312) (дата обращения 16.09.2021).

уделяют особое внимание пациентам с хроническими заболеваниями органов дыхания. К числу наиболее распространенных заболеваний этой группы относится хроническая обструктивная болезнь легких (ХОБЛ), встречающаяся среди 15,3 % взрослых жителей нашей страны<sup>29</sup>. Несвоевременная диагностика болезни на ранних стадиях, особенно в старших возрастных группах, определяет высокий уровень инвалидности среди страдающих ХОБЛ, который в ряде субъектов РФ может достигать 50 %<sup>30</sup> [30]. Диагностика на поздних стадиях болезни является основной причиной высокой смертности больных, когда самые современные лечебные программы не позволяют затормозить ее неуклонное прогрессирование<sup>31</sup>.

### Выводы

2020 г. для России ознаменовался значительным увеличением показателя смертности населения: рост по сравнению с 2019 г. составил 340 279 человек. Расчет избыточной смертности методом пятилетнего среднего показал прирост в 2020 г.

<sup>29</sup> ХОБЛ и COVID-19: кратко о взаимосвязях и подходах к оказанию медицинской помощи. ФГБОУ Национальный медицинский исследовательский центр терапии и профилактической медицины Минздрава России. URL: <https://gnicpm.ru/articles/nauka/hobl-i-covid-19-kratko-o-vzaimosvyazyah-i-podhodah-k-okazaniyu-meditsinskoj-pomoshhi.html> (дата обращения: 10.01.2021).

Хронические болезни легких и COVID-19. Евразийская ассоциация терапевтов. URL: [https://euat.ru/covid-19/publications/hronicheskie\\_bolezni\\_legkih\\_i\\_covid\\_19](https://euat.ru/covid-19/publications/hronicheskie_bolezni_legkih_i_covid_19) (дата обращения: 10.01.2021).

<sup>30</sup> Респираторная медицина: руководство. В 3 томах. Т. 1 / под ред. А.Г. Чучалина. М.: Литтерра; 2017. 640 с.

<sup>31</sup> Айсанов З.Р., Кокосов А.Н., Овчаренко С.И., Хмелькова Н.Г., Цой А.Н., Чучалин А.Г., Шмелев Е.И. Хронические обструктивные болезни легких. Федеральная программа. Портал РМЖ – медицинская информация экспертного уровня для профессионалов. URL: [https://www.rmj.ru/articles/bolezni\\_dykhatelnykh\\_putey/Hronicheskie\\_obstruktivnye\\_bolezni\\_legkih\\_Federalnaya\\_programma](https://www.rmj.ru/articles/bolezni_dykhatelnykh_putey/Hronicheskie_obstruktivnye_bolezni_legkih_Federalnaya_programma) (дата обращения: 10.01.2022).

по сравнению со средним значением пяти предыдущих лет на 288 006 человек (2,0 на 1 тысячу человек). Избыточная смертность зафиксирована в 82 из 85 субъектов Российской Федерации. На основе регрессионного анализа определялась зависимость связи региональных показателей общей смертности и основных классов причин смерти и погибших от COVID-19. Значения t-статистики указывают на то, что наибольший «вклад» в общую причину региональной смертности вносит коронавирусная инфекция COVID-19, вызванная возбудителем SARS-COV-2, далее – болезни органов пищеварения, системы кровообращения и органов дыхания. Можно предположить, что в сложившихся условиях пандемии более уязвимыми оказались те, кто страдает вышеуказанными заболеваниями.

Причины подобной ситуации могут быть связаны с невероятно большими поражающими возможностями COVID-19 ослабленного организма человека, так и с дезорганизацией системы здравоохранения (вынужденной приостановкой диспансеризации и с предоставлением плановой медицинской помощи, дефицитом сотрудников и перегруженностью медицинских учреждений, нехваткой оборудования и средств для диагностики и лечения и др.). Полученная информация позволит учесть те причины смерти, которые в специфических обстоятельствах 2020 г. проявились наиболее заметно и, как следствие, позволит мобилизовать усилия в первую очередь системы здравоохранения в решении проявившихся проблем.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Звездина Н.В., Иванова Л.В. Статистический анализ смертности в России. Экономика, статистика, информатика, Вестник УМО. 2012;(2):125–131.
2. Федянин М.Ю. Ведение больных раком толстой кишки в условиях эпидемии коронавирусной инфекции. Медицинский совет. 2020;9:213–24. DOI:10.21518/2079-701X-2020-9-213-224.
3. Стародубов В.И., Кадыров Ф.Н., Обухова О.В., Базарова И.Н., Ендовицкая Ю.В., Несветайло Н.Я. Влияние коронавируса COVID-19 на ситуацию в российском здравоохранении. Менеджер здравоохранения. 2020;(4):58–71.
4. Кашепов А.В. Ковидный мультипликатор смертности или новый методический подход к анализу избыточной смертности населения в 2020–2021 гг. Социально-трудовые исследования. 2021;(3):54–64.
5. Кашепов А.В. Методология изучения избыточной смертности населения в 2020–2021 гг. Modern science. 2021;(5):77–88.
6. Дружинин П.В., Молчанова Е.В., Подлевских Ю.Л. Влияние пандемии COVID-19 на смертность населения российских регионов. Труды Карельского научного центра РАН. 2021;(7):116–128. DOI: 10.17076/them1421.
7. Williamson, Elizabeth, and others. Open SAFELY: factors associated with COVID-19 death in 17 million patients. Nature. 2020. doi: 10.1038/s41586-020-2521-4.
8. Paddy Ssentongo, Anna E.Ssentongo, Emily S. Heilbrunn, Djibril M. Ba, Vernon M. Chinchilli. Association of cardiovascular disease and 10 other pre-existing comorbidities with COVID-19 mortality: A systematic review and meta-analysis. PLoS One. 2020 Aug 26; 15(8): e0238215. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0238215>.
9. Барановский А.Ю., Беляев А.М., Кондрашина Э.А. Показатели заболеваемости и смертности от болезней органов пищеварения в СЗФО России и меры, принимаемые по их снижению. Российский журнал гастроэнтерологии, гепатологии, колопроктологии. 2019;29(1):36–46.
10. Корневская Е.В., Лопухова В.А. Динамика и территориальные особенности первичной заболеваемости взрослого населения курской области болезнями органов пищеварения. Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2019;(2):250–259.

11. Новоселов В.П., Бабенко А.И., Никифоров Д.Б., Бабенко Е.А. Распространенность патологических процессов, приводящих к летальному исходу от болезней системы кровообращения, органов дыхания и пищеварения. Вестник судебной медицины. 2016;5(1):41–46.
12. Ножкина Н.В., Зарипова Т.В., Бессонова Е.Н. Современные медико-социальные аспекты смертности населения от болезней органов пищеварения. Здоровье населения и среда обитания – ЗНИСО. 2018;(12):47–52.
13. Ивашкин В.Т., Шептулин А.А., Зольникова О.Ю., Охлобыстин А.В., Полуэктова Е.А., Трухманов А.С. и др. Новая коронавирусная инфекция (COVID-19) и система органов пищеварения. Российский журнал гастроэнтерологии, гепатологии и колопроктологии. 2020;30(3):7–13. DOI: 10.22416/1382-4376-2020-30-3-7.
14. Chen J., Hang Y. Characteristics, risk factors and outcomes of gastrointestinal hemorrhage in COVID-19 patients: A meta-analysis. Pak J Med Sci. 2021;37(5):1524–31. DOI: 10.12669/pjms.37.5.4351.
15. Mauro A., De Grazia F., Lenti M.V., Penagini R., Frego R., Ardizzone S., et al. Upper gastrointestinal bleeding in COVID-19 inpatients: Incidence and management in a multicenter experience from Northern Italy. Clin Res Hepatol Gastroenterol. 2021;45(3):101521. DOI: 10.1016/j.clinre.2020.07.025.
16. Melazzini F., Lenti M.V., Mauro A., De Grazia F., Di Sabatino A. Peptic ulcer disease as a common cause of bleeding in patients with coronavirus disease 2019. Am J Gastroenterol. 2020;115(7):1139–40. DOI: 10.14309/ajg.0000000000000710.
17. Patel P., Sebgupta N. PPIs and beyond: A framework for managing anticoagulation-related gastrointestinal bleeding in the era of COVID-19. Dig Dis Sci. 2020;65(8):2181–6. DOI: 10.1007/s10620-020-06408-x.
18. Гниневиц В.Б., Кравчук Ю.А. Болезни органов пищеварения и COVID-19. Известия Российской Военно-медицинской академии. 2021;40(3):39–44. DOI: <https://doi.org/10.17816/rmmar76269>.
19. Ивашкин В.Т., Шептулин А.А., Алексеева О.П., Алексеенко С.А., Барановский А.Ю., Зольникова О.Ю., Корочанская Н.В., Мамаев С.Н., Хлынов И.Б., Цуканов В.В. Динамика показателей смертности от болезней органов пищеварения в различных субъектах Российской Федерации в период пандемии новой коронавирусной инфекции. Российский журнал гастроэнтерологии, гепатологии, колопроктологии. 2021;30(3):7–13.
20. Hunt R.H., East J.E., Lanas A., Malfertheiner P., Satsangi J., Scarpignato C., Webb G.W. COVID-19 and Gastrointestinal Disease: Implications for the Gastroenterologist. Dig Dis. 2021;39(2):119–59. DOI: 10.1159/000512152.
21. Scladny L., Koller T., Adamcova-Selcanova S., Vnencakova J., Jzncekova D, Durajova V., et al. Challenging management of severe chronic disorders in acute pandemic situation: Chronic liver disease under COVID-19 pandemic as the proof-of-principle model to orchestrate the measures in 3PM context. EPMA J. 2021;12(1):1–14. DOI: 10.1007/s13167-021-00231-8.
22. Амлаев К.Р., Зафирова В.Б., Айбазов Р.У., Хубиева А.А., Шикина И.Б., Третьяков А.А. Медико-социальные аспекты образа жизни и грамотности в вопросах здоровья пациентов кардиохирургического профиля. Медицинский вестник Северного Кавказа. 2015;10(1):91–4. DOI: 10.14300/mnnc.2015.10016.
23. Оганов Р.Г., Масленникова Г.Я. Стратегии профилактики сердечно-сосудистых заболеваний в Российской Федерации. Клиническая медицина. 2012;90(3):4–7.
24. Шальнова С.А., Конради А.О., Карпов Ю.А., Концевая А.В., Деев А.Д., Капустина А.В., Худяков М.Б., Шляхто Е.В., Бойцов С.А. Анализ смертности от сердечно-сосудистых заболеваний в 12 регионах Российской Федерации, участвующих в исследовании «Эпидемиология сердечно-сосудистых заболеваний в различных регионах России. Российский кардиологический журнал. 2012;17(5):6–11.
25. Лебедев Г.С., Шадркин И.А., Порубаева Э.Э., Шадркина А.И. Технологии продолжительного мониторинга артериального давления: перспективы практического применения. Журнал телемедицины и электронного здравоохранения. 2020;(1):3–20. DOI: 10.29188/2542-2413-2020-6-1-3-20.
26. Аникин В.В., Пушкарева О.В., Громнацкий Н.И. Роль образовательных программ в модификации некоторых факторов риска у больных артериальной гипертензией, работающих на крупном промышленном предприятии. Курский научно-практический вестник «Человек и его здоровье». 2018;(4):20–6. DOI: 10.21626/vestnik/2018-4/03.
27. Истомина М.С., Мильчаков Д.Е. Характеристика заболеваемости сердечно-сосудистой патологией на примере Кировской, Пензенской и Ульяновской областей. В кн.: Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы и перспективы развития медицины» (11 мая 2017 года), г. Омск. Омск: Инновационный центр развития образования и науки; 2017; 31–35.
28. Хасанова Р.Р. Динамика смертности населения от болезней органов дыхания и гриппа в современной России. Проблема анализа риска. 2017;14(5):72–81.
29. Быстрицкая Е.В., Биличенко Т.Н. Заболеваемость, инвалидность и смертность от болезней органов дыхания в Российской Федерации (2015–2019). Пульмонология. 2021;31(5):551–562.
30. Айсанов, З.Р., Кокосов А.Н., Овчаренко С.И. Хронические обструктивные болезни легких. Consilium Medicum. 2000;(2):21–31.

## REFERENCES

1. Zvezdina N.V., Ivanova L.V. Statistical analysis of mortality in Russia. Economics, Statistics, Informatics, Vestnik UMO. 2012;(2):125–131. (In Russ.).
2. Fedyanin M.Yu. Management of patients with colon cancer during the epidemic of coronavirus infection. Medical Advice. 2020;9:213–24. (In Russ.). DOI:10.21518/2079-701X-2020-9-213-224
3. Starodubov V.I., Kadyrov F.N., Obukhova O.V., Bazarova I.N., Endovitskaya Yu.V., Nesvetaylo N.Ya. The impact of the COVID-19 coronavirus on the situation in Russian healthcare. Health Manager. 2020;(4):58–71. (In Russ.).
4. Kashepov A.V. Covid mortality multiplier or a new methodological approach to the analysis of excess mortality in the population in 2020–2021. Social and Labor Research. 2021;(3):54–64. (In Russ.).
5. Kashepov A.V. Methodology for studying excess mortality in the population in 2020–2021. Modern Science. 2021;(5):77–88. (In Russ.).
6. Druzhinin P.V., Molchanova E.V., Podlevskikh Yu.L. Impact of the COVID-19 pandemic on mortality in Russian regions. Proceedings of the Karelian Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. 2021;(7):116–128. (In Russ.). DOI: 10.17076/them1421.
7. Williamson, Elizabeth, and others. Open SAFELY: Factors associated with COVID-19 death in 17 million patients. Nature. 2020. doi: 10.1038/s41586-020-2521-4.
8. Paddy Ssentongo, Anna E. Ssentongo, Emily S. Heilbrunn, Djibril M. Ba, Vernon M. Chinchilli. Association of cardiovascular disease and 10 other pre-existing comorbidities with COVID-19 mortality: A systematic review and meta-analysis. PLoS One. 2020 Aug 26;15(8):e0238215. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0238215>.
9. Baranovskiy A.Yu., Belyaev A.M., Kondrashina E.A. Indicators of morbidity and mortality from diseases of the digestive system in the Northwestern Federal District of Russia and measures taken to reduce them. Russian Journal of Gastroenterology, Hepatology, Coloproctology. 2019;29(1):36–46. (In Russ.).



10. Korenevskaya E.V., Lopukhova V.A. Dynamics and territorial features of the primary morbidity of the adult population of the Kursk region with diseases of the digestive system. *Modern Problems of Public Health and Medical Statistics*. 2019;(2):250–259. (In Russ.).
11. Novoselov V.P., Babenko A.I., Nikiforov D.B., Babenko E.A. The prevalence of pathological processes leading to death from diseases of the circulatory system, respiratory and digestive systems. *Bulletin of Forensic Medicine*. 2016;5(1):41–46. (In Russ.).
12. Nozhkina N.V., Zaripova T.V., Bessonova E.N. Modern medical and social aspects of mortality from diseases of the digestive system. *Public Health and Habitat - ZNISO*. 2018;(12):47–52. (In Russ.).
13. Ivashkin V.T., Sheptulin A.A., Zol'nikova O.Yu., Okhlobystin A.V., Poluektova E.A., Trukhmanov A.S. et al. Novel coronavirus infection (COVID-19) and the digestive system. *Russian Journal of Gastroenterology, Hepatology, Coloproctology*. 2020;30(3):7–13. (In Russ.). DOI: 10.22416/1382-4376-2020-30-3-7.
14. Chen J., Hang Y. Characteristics, risk factors and outcomes of gastrointestinal hemorrhage in COVID-19 patients: A meta-analysis. *Pak J Med Sci*. 2021;37(5):1524–31. DOI: 10.12669/pjms.37.5.4351.
15. Mauro A., De Grazia F., Lenti M.V., Penagini R., Frego R., Ardizzone S., et al. Upper gastrointestinal bleeding in COVID-19 inpatients: Incidence and management in a multicenter experience from Northern Italy. *Clin Res Hepatol Gastroenterol*. 2021;45(3):101521. DOI: 10.1016/j.clinre.2020.07.025.
16. Melazzini F., Lenti M.V., Mauro A., De Grazia F., Di Sabatino A. Peptic ulcer disease as a common cause of bleeding in patients with coronavirus disease 2019. *Am J Gastroenterol*. 2020;115(7):1139–40. DOI: 10.14309/ajg.0000000000000710.
17. Patel P., Sebgupta N. PPIs and beyond: A framework for managing anticoagulation-related gastrointestinal bleeding in the era of COVID-19. *Dig Dis Sci*. 2020;65(8):2181–6. DOI: 10.1007/s10620-020-06408-x.
18. Gninevich V.B., Kravchuk Yu.A. Digestive diseases and COVID-19. *Proceedings of the Russian Military Medical Academy*. 2021;40(3):39–44. (In Russ.). DOI: <https://doi.org/10.17816/rmmar76269>.
19. Ivashkin V.T., Sheptulin A.A., Alekseeva O.P., Alekseenko S.A., Baranovskiy A.Yu., Zol'nikova O.Yu., Korochanskaya N.V., Mammaev S.N., Khlynov I.B., Tsukanov V.V. Dynamics of mortality rates from diseases of the digestive system in various regions of the Russian Federation during the pandemic of a new coronavirus infection. *Russian Journal of Gastroenterology, Hepatology, Coloproctology*. 2021;30(3):7–13. (In Russ.).
20. Hunt R.H., East J.E., Lanas A., Malfertheiner P., Satsangi J., Scarpignato C., Webb G.W. COVID-19 and Gastrointestinal Disease: Implications for the Gastroenterologist. *Dig Dis*. 2021;39(2):119–39. DOI: 10.1159/000512152.
21. Scladny L., Koller T., Adamcova-Selcanova S., Vnencakova J., Jzncekova D, Durajova V., et al. Challenging management of severe chronic disorders in acute pandemic situation: Chronic liver disease under COVID-19 pandemic as the proof-of-principle model to orchestrate the measures in 3PM context. *EPMA J*. 2021;12(1):1–14. DOI: 10.1007/s13167-021-00231-8.
22. Amlaev K.R., Zafirova V.B., Aybazov R.U., Khubieva A.A., Shikina I.B., Tret'yakov A.A. Medico-social aspects of lifestyle and health literacy in cardiac surgery patients. *Medical Bulletin of the North Caucasus*. 2015;10(1):91–4. (In Russ.). DOI: 10.14300/mnnc.2015.10016.
23. Oganov R.G., Maslennikova G.Ya. Strategies for the prevention of cardiovascular diseases in the Russian Federation. *Clinical Medicine*. 2012;90(3):4–7. (In Russ.).
24. Shal'nova S.A., Konradi A.O., Karpov Yu.A., Kontsevaya A.V., Deev A.D., Kapustina A.V., Khudyakov M.B., Shlyakhto E.V., Boytsov S.A. Analysis of mortality from cardiovascular diseases in 12 regions of the Russian Federation participating in the study "Epidemiology of cardiovascular diseases in various regions of Russia. *Russian Journal of Cardiology*. 2012;17(5):6–11. (In Russ.).
25. Lebedev G.S., Shaderkin I.A., Porubaeva E.E., Shaderkina A.I. Technologies for long-term blood pressure monitoring: Prospects for practical application. *Journal of Telemedicine and eHealth*. 2020;(1):3-20. (In Russ.). DOI: 10.29188/2542-2413-2020-6-1-3-20.
26. Anikin V.V., Pushkareva O.V., Gromnatskiy N.I. The role of educational programs in the modification of some risk factors in patients with arterial hypertension working at a large industrial enterprise. *Kursk Scientific and Practical Bulletin "Man and His Health"*. 2018;(4):20-6. (In Russ.). DOI: 10.21626/vestnik/2018-4/03.
27. Istomina M.S., Mil'chakov D.E. Characteristics of the incidence of cardiovascular pathology on the example of the Kirov, Penza and Ulyanovsk regions. In the book: *Collection of scientific papers based on the results of the international scientific and practical conference "Actual issues and prospects for the development of medicine" (May 11, 2017), Omsk*. Omsk: Innovation Center for the Development of Education and Science; 2017; 31-35. (In Russ.).
28. Khasanova R.R. Dynamics of population mortality from respiratory diseases and influenza in modern Russia. *The Problem of Risk Analysis*. 2017;14(5):72–81. (In Russ.).
29. Bystritskaya E.V., Bilichenko T.N. Morbidity, disability and mortality from respiratory diseases in the Russian Federation (2015–2019). *Pulmonology*. 2021;31(5):551–562. (In Russ.).
30. Aysanov, Z.R., Kokosov A.N., Ovcharenko C.I. Chronic obstructive pulmonary disease. *Consilium Medicum*. 2000;(2):21–31. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Надежда Владимировна Горошко** – кандидат географических наук, доцент Новосибирского государственного педагогического университета, доцент Новосибирского государственного медицинского университета, Новосибирск, Россия  
**Nadezhda V. Goroshko** – Cand. Sci. (Geogr.), Assoc. Prof., Novosibirsk State Pedagogical University; Assoc. Prof., Novosibirsk State Medical University, Novosibirsk, Russia  
 goroshko1@mail.ru



**Сергей Викторович Пацала** – старший преподаватель Новосибирского государственного педагогического университета, Новосибирск, Россия  
**Sergei V. Patsala** – Senior Lecturer at Novosibirsk State Pedagogical University, Novosibirsk, Russia  
 s-pacala@mail.ru

*Статья поступила в редакцию 20.01.2022; после рецензирования 23.01.2022, принята к публикации 31.01.2022.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 20.01.2022; revised on 23.01.2022 and accepted for publication on 31.01.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.*



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-117-127

УДК 331.5

JEL: J23, J44

РЕЙТИНГИ КАК ИНСТРУМЕНТ АДАПТАЦИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ВЫЗОВАМ  
ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

А.Р. Зенков

Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-7622-5164>

## АННОТАЦИЯ

Происходящие на фоне смены технологического уклада организационные и технологические изменения оказывают глубокое трансформирующее воздействие на весь спектр экономических отношений, включая их социально-трудовую составляющую; ускоряют процессы реструктуризации рынка труда; задают необходимость адаптации действующих общественных институтов к работе в новых условиях. Анализируя динамику и направления развития высшей школы как ключевого субъекта системы профессиональной подготовки кадров, автор обращается к исследованию феномена международных университетских рейтингов, выступающих в качестве предмета настоящего исследования. **Актуальность** выбранного исследовательского ракурса объясняется рядом причин: всего за несколько десятилетий с момента своего возникновения рейтинги успешно интегрировались в образовательные системы различных стран, обрели собственную нишу на этом поле. В экспертной среде утвердилось мнение о том, что вхождение университетов в международные рейтинги обеспечивает странам возможности формирования трудовых ресурсов мирового уровня. Все это, с одной стороны, позволяет рассматривать рейтинги в качестве полноправного субъекта современной системы профессионального образования. С другой – отношение к рейтингам как социально-экономическому и, отчасти, культурному феномену, и в общественной, и в экспертной среде остается неоднозначным. Исследователи обращают внимание на серьезные изъяны рейтинговых проектов, дисбалансы, привносимые участием в рейтинговых «соревнованиях» для отдельных стран и экономических систем. **Цель исследования** состоит в изучении влияния международных университетских рейтингов на состояние и перспективы развития университетского образования как основы действующей системы профессиональной подготовки кадров. В статье **анализируются** причины и предпосылки возникновения практик рейтингования высших учебных заведений. Оцениваются сильные и слабые стороны наиболее популярных рейтинговых проектов. Особое внимание уделяется изучению практик участия отечественной системы профессионального образования в рейтинговых проектах. В этом контексте автором выделяются два направления развития: создание и продвижение собственных рейтинговых проектов на мировом рынке образовательных услуг, а также инициативы, связанные с включением рейтинговых проектов в национальные программы развития. В заключении статьи делаются **выводы** о переоценке приоритетов в развитии современных университетских рейтингов, определяются контуры дальнейшего развития рейтингового движения в сфере образования. **Методологическую основу** исследования составили институциональный, системный подходы и методы, средства контент- и сравнительного теоретического анализа. Полученные **результаты** расширяют представление о феномене международных университетских рейтингов, они могут быть востребованы при формировании социальной политики государства, программ развития высшего профессионального образования, а также для целей гармонизации отношений рынка труда с рынком образовательных услуг.

**Ключевые слова:** рейтинги; университеты; подготовка кадров; занятость; коммерциализация; дисбалансы; новый технологический уклад; перспективы; развитие; вызовы; конкурентоспособность; ARWU; THE-WUR; QS; MosIUR; Россия.

**Для цитирования:** Зенков А.Р. Рейтинги как инструмент адаптации профессионального образования к вызовам постиндустриальной занятости. Социально-трудовые исследования. 2022;46(1):117-127. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-117-127.

## ORIGINAL PAPER

RANKINGS AS A TOOL FOR ADAPTING VOCATIONAL EDUCATION  
TO THE CHALLENGES OF POST-INDUSTRIAL EMPLOYMENT

A.R. Zenkov

Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-7622-5164>

## ABSTRACT

Organizational and technological changes taking place against the background of a change in the technological structure have a profoundly transformative effect on the entire spectrum of economic relations, including their socio-labor component; accelerate the processes of restructuring the labor market; set the need to adapt existing public institutions to work in new conditions. Analyzing the dynamics and directions of the development of higher education as a key subject of the system of vocational training,

© Зенков А.Р., 2022

the author turns to the study of the phenomenon of international university rankings, which act as the subject of this study. **The relevance** of the chosen research perspective is explained by a number of reasons: in just a few decades since its inception, the ratings have successfully integrated into the educational systems of various countries and have found their own niche in this field. The expert community has confirmed the opinion that the entry of universities into international rankings provides countries with opportunities for the formation of world-class labor resources. All this, on the one hand, allows us to consider rankings as a full-fledged subject of the modern system of vocational education. On the other hand, the attitude to rankings as a socio-economic and, partly, cultural phenomenon, both in the public and in the expert environment remains ambiguous. Researchers pay attention to serious flaws in ranking projects, imbalances introduced by participation in rating "competitions" for individual countries and economic systems. **The aim** of the paper is to study the impact of international university rankings on the state and prospects for the development of university education as the basis of the current system of professional training. The article **analyzes** the reasons and prerequisites for the emergence of higher education rating practices. The strengths and weaknesses of the most popular rating projects are evaluated. Particular attention is paid to the study of the practices of participation of the national system of vocational education in rating projects. In this context, the author identifies two areas of development: the creation and promotion of their own rating projects in the global market of educational services, as well as initiatives related to the inclusion of rating projects in national development programs. The author comes to the conclusions about a certain reassessment of priorities in the development of modern university rankings, outlines the further development of the rating movement in the field of education. **The methodological basis** of the study was institutional, systemic approaches and methods, means of content and comparative theoretical analysis. **The results** of the study expand the understanding of the phenomenon of international university rankings, which can be used when forming the social policy of the state, programs for the development of higher professional education, as well as for the purposes of harmonizing relations between the labor market and the educational services market.

**Keywords:** rankings; universities; personnel training; employment; commercialization; imbalances; new technological paradigm; prospects; development; challenges; competitiveness; ARWU; THE-WUR; QS; MosIUR; Russia.

**For citation:** Zenkov A.R. Rankings as a tool for adapting vocational education to the challenges of post-industrial employment. *Social and labor research*. 2022;46(1):117-127. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-117-127.

## ВВЕДЕНИЕ

Вопросы рейтингования высших учебных заведений в последние годы активно обсуждаются как в профессиональной вузовской среде, так и за ее пределами<sup>1</sup> [1], [2]. Некоторые специалисты оценивают происходящее как настоящую «лихорадку» или даже «революцию» рейтингов [3]. За короткое время из «простого» инструмента оценки университетские рейтинги трансформировались в самодовлеющий и глобальный феномен, фактически стали одним из важнейших субъектов действующей системы профессионального образования.

Главной побудительной силой к развитию рейтингового движения в данной сфере явился беспрецедентный рост спроса на профессиональное образование, вызванный как начавшимся во второй половине XX в. процессом смены технологического уклада, так и некоторыми его последствиями – усилением востребованности обучения и переобучения для целей сохранения конкурентоспособности на рынке труда, коммерциализацией сферы знаний. С одной стороны, это привело к умножению числа университетов, ужесточению конкуренции между ними (в том числе за таланты). С другой – серьезно усилило рост информационной асимметрии и связанных

с этим негативных эффектов [4], причем как для абитуриентов, так и для традиционных партнеров образования – государства и работодательского сообщества. Определенную поддержку идея рейтингования учебных заведений нашла и в теории человеческого капитала, обосновавшей привлекательность инвестиций в знания и их долгосрочную доходность [5], [6].

На ранних этапах идея рейтингования вузов преподносилась как частная коммерческая инициатива, призванная обеспечить благоприятные условия для воспроизводства человеческого капитала (трудовых ресурсов), большую прозрачность в сегменте высшего профессионального образования, справедливые условия для профессиональных участников отрасли и помощь абитуриентам, учащимся и работающим при выборе учебных заведений. Однако по прошествии всего нескольких десятилетий назначение университетских рейтингов, их содержание и подходы к составлению претерпели кардинальные изменения. Были сформулированы конвенциональные подходы к рейтингованию учебных заведений, учреждены специализированные институты, обеспечивающие аудит существующих и перспективных проектов. Кроме того, рейтинги оказались в центре внимания целого ряда масштабных государственных программ стратегического академического лидерства [7]. Совокупность сложившихся факторов способствовала укоренению в общественном сознании

<sup>1</sup> Рейтинги в образовании: от разовых практик к культурным решениям [Текст]: сб. материалов / Обществ. палата Рос. Федерации, Комиссия по развитию науки и образования; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 175, [1] с.

идеи допустимости сопоставления совершенно разных в своих исторических, социокультурных и политико-экономических основаниях университетских традиций и организаций различных типов, отчасти это же содействовало широкому признанию рейтингов в мировом образовательном пространстве.

На сегодняшний день университетские рейтинги, де-факто, приобрели статус социальной нормы. О росте их востребованности свидетельствует широкий круг крупнейших международных организаций и национальных правительств, мировых «мозговых центров», специализированных рейтинговых агентств и профессиональных ассоциаций, представителей научной общественности, задействованных в их разработке и продвижении. Энергичные усилия для продвижения национальных образовательных организаций в верхние строчки наиболее известных международных метрик предпринимаются и со стороны самих университетов, и органов государственной власти. Ежегодно появляются новые проекты, предлагаются оригинальные модели и принципы рейтингования высших учебных заведений. В настоящее время в мире действует свыше 60 рейтинговых проектов<sup>2</sup>, а количество стран-участниц глобальной рейтинговой гонки постоянно растет.

Фактически, на наших глазах разворачивается настоящая борьба за продвижение и «призовые места» в тех или иных системах рейтингования, а сами рейтинги задают вполне определенную логику и конкретный вектор развития всей системы профессионального образования [8]. От занимаемых позиций в той или иной популярной таблице все более зависят не только деловая репутация и признание университетов в профессиональных сообществах, но и перспективы участия вузов в крупных научно-исследовательских и коммерческих проектах, грантовая поддержка, востребованность со стороны абитуриентов внутри и за пределами стран, наконец, глобальная конкурентоспособность систем образования и науки, а также востребованность выпускников учебных заведений на мировом рынке труда [9].

Но так ли объективны рейтинги в роли универсальных критериев оценки и чем обосновывается необходимость их использования? Какие из рейтинговых показателей в действительности отражают качество работы университета и насколько они востребованы обществом и бизнесом? Для ответа на эти вопросы представляется важным

обрисовать современную архитектуру глобального рынка университетских рейтингов, выявить сильные и слабые стороны популярных метрик, смоделировать контуры дальнейшего развития рейтингового движения в образовании, а также изучить опыт участия российских вузов в существующих рейтинговых проектах.

### КРАТКАЯ ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ РЕЙТИНГОВОГО ДВИЖЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Отправной точкой в развитии рейтингового движения в образовании можно считать 1983 г., тогда американским журналом U.S. News впервые был подготовлен и опубликован национальный рейтинг университетов США<sup>3</sup>. На начальном этапе в основу методологии данного проекта был положен метод экспертных оценок – отобранным специалистам предлагалось ранжировать вузы по небольшому числу критериев, объединенных в универсальную формулу «академической репутации»<sup>4</sup>: качеству реализуемых образовательных программ, квалификации ППС, уровню подготовки студентов и репутации университета в профессиональном сообществе. Однако уже спустя несколько лет проект начал расширяться: диапазон охвата, численность оценочных параметров, инструменты ранжирования – все эти показатели были существенно переосмыслены и доработаны (рис. 1). В результате U.S. News стал одним из первых успешных рейтингов проектов национального масштаба.

Попытки ранжирования учебных заведений за пределами отдельно взятого государства связаны с составлением рейтинга для учебных заведений Азиатско-Тихоокеанского региона. В 1997 г. изданием Asia Week такой проект был реализован, однако просуществовал недолго – в результате многочисленных разногласий, вызванных как недовольством самих университетов, так и претензиями со стороны руководителей систем образования ряда стран АТР – в 2001 г. прекратил существование [10]<sup>5</sup>.

В 2003–2004 гг. появились первые глобальные рейтинговые инициативы: Academic Ranking of World Universities (ARWU), разработанный Шанхайским университетом транспорта<sup>6</sup> и THE-QS, представленный на тот момент в качестве со-

<sup>3</sup> Boyington B. (2014, Sept.9) Infographic: 30 Editions of the U.S. News Best Colleges Rankings. URL: <https://www.usnews.com/education/best-colleges/articles/2014/09/09/infographic-30-editions-of-the-us-news-best-colleges-rankings> (accessed on 09.09.2021)

<sup>4</sup> Именно этот принцип впоследствии был взят на вооружение целым рядом крупнейших международных рейтинговых проектов.

<sup>5</sup> Cohen D. (2001, Aug.1) Asiaweek cancels controversial university survey. URL: <https://www.theguardian.com/education/2001/aug/01/highereducation.uk> (accessed on 09.09.2021)

<sup>6</sup> Academic Ranking of World Universities. URL: <https://www.shanghairanking.com> (accessed on 09.09.2021)

<sup>2</sup> По оценкам автора. – здесь и далее примечания автора.

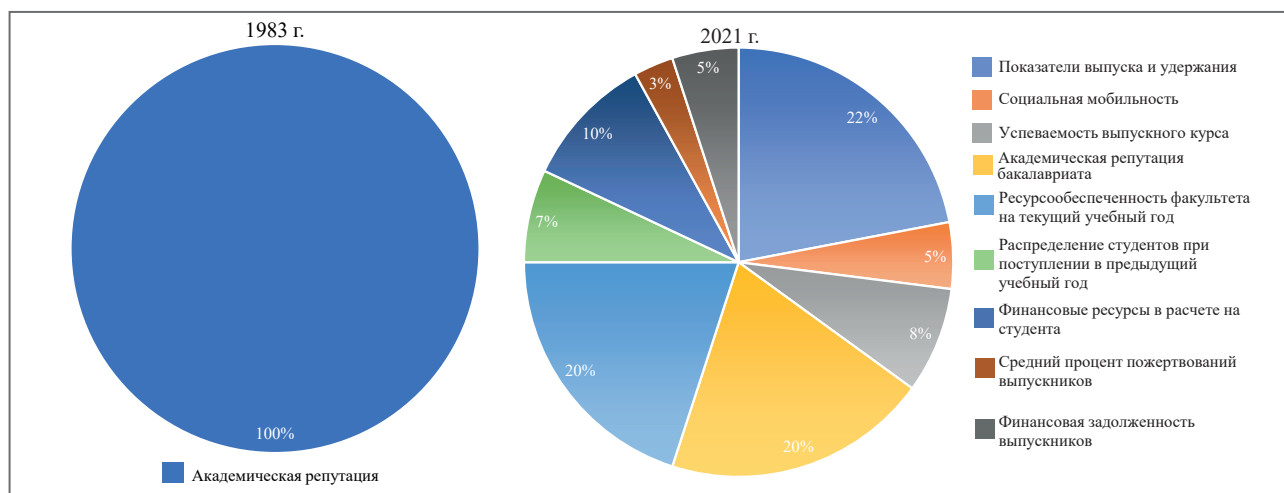


Рис. 1 / Fig. 1. Изменение методологии рейтинга U.S. News & World Report Best Colleges Rankings 1983 – 2022 гг. / Ranking methodology change of the U.S. News & World Report Best Colleges rankings in 1983–2022

Источник / Source: составлено автором на основе данных U.S. News / compiled by the author based on the data of U.S. News URL: <https://www.usnews.com/education/best-colleges/articles/ranking-criteria-and-weights>

вместного проекта двух британских компаний: Quacquarelli Symonds и Times Higher Education (с 2010 г. рейтинг был разделен на два независимых проекта – QS World University Rankings<sup>7</sup> и Times Higher Education – World University Rankings<sup>8</sup>).

В основе рейтинга ARWU – показатели исследовательской деятельности университетов [11], в числе критериев оценки которых следующие параметры: количество выпускников и преподавателей-лауреатов Нобелевской премии и (или) медали Филдса; число научных статей, опубликованных в журналах Nature и Science<sup>9</sup>; показатели цитируемости работников вуза; количество статей, включенных в индексы Science Citation Index-Expanded и Social Sciences Citation Index. Для итоговой оценки вышеприведенные индикаторы соотносятся с общей численностью преподавателей университета.

Мировой рейтинг QS является одним из наиболее популярных рейтинговых проектов современности, ранжирование вузов в нем осуществляется на базе индикаторов активности вуза и качества научно-исследовательской работы; репутации в работодательской среде и оценках кадрового потенциала выпускников; уровня преподавания; академической мобильности и международной деятельности. В отличие от ARWU, в QS применя-

ются качественные показатели, к ним, в частности, относят партнерские связи вузов с профессиональным сообществом и показатели соотношения преподавателей и обучающихся.

Методология составления рейтинга THE WUR наиболее комплексна, она позволяет учитывать научную и академическую репутацию вуза; уровень острепенности НПП; цитируемость научных публикаций; объемы привлеченного финансирования для проведения НИР; соотношение числа преподавателей к контингенту обучающихся; средний уровень оплаты труда НПП; долю иностранных преподавателей и некоторые другие. Все показатели, используемые для ранжирования, объединяются в пять укрупненных групп: исследования, учебная среда, цитируемость научных работ, международное сотрудничество и доходы от индустрии.

В качестве еще одного выдающегося проекта тех лет следует выделить рейтинг Webometrics. Его появление тесно связано с продвижением концепции «открытой науки», предполагающей расширение доступа к знаниям при помощи различных инструментов, в том числе современных ИКТ. Данный рейтинг, представленный Национальным Исследовательским Советом Испании (National Research Council), оценивал не только состояние виртуального присутствия университетов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, но и доступность результатов проведенных ими научных исследований. Кроме того, Webometrics является еще и одним из наиболее масштабных рейтинговых проектов с точки зрения количественного охвата учебных заведений. В его глобальную версию за 2021 г. вошли почти

<sup>7</sup> QS World University Rankings. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2022> (accessed on 11.09.2021)

<sup>8</sup> Times Higher Education World University Rankings. URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings> (accessed on 11.09.2021)

<sup>9</sup> При оценке образовательных организаций, специализирующихся на гуманитарных направлениях подготовки и в области социальных наук, часть применяемых индикаторов корректируется. В таких случаях, например, оценка публикационной активности осуществляется не по количеству статей в журналах Nature и Science, а на основе количества научных публикаций в иных высокорейтинговых изданиях, соответствующих конкретным предметным областям.



Таблица 1 / Table 1.

## Типология современных университетских рейтингов / Typology of modern university rankings

Тип / Type	Примеры рейтингов / Ranking examples
Глобальные	Academic Ranking of World Universities (ARWU) QS World University Rankings (QS); The Times Higher Education – World University Rankings (THE) Webometrics U.S. News Best Global Universities ranking The Three University Missions (MosIUR) Round University Ranking (RUR): World University Rankings
Региональные	QS: Asia University Rankings; Arab Region University Rankings; Latin America University Rankings; Emerging Europe and Central Asia University Ranking; BRICS University Rankings
Национальные	ARWU: Best Chinese Universities Ranking QS: USA University rankings THE: Japan University Rankings; US College Rankings RUR MosIUR
Отраслевые	ARWU: Global Ranking of Academic Subjects QS: QS Rankings by Subject THE: World University Rankings by subject RUR: Subject Rankings
Специальные	ARWU: Global Ranking of Sport Science Schools and Departments QS: Graduate Employability Rankings; Best Student Cities; Business Masters Rankings; Global MBA Rankings THE: Impact Rankings Webometrics RUR: Reputation Rankings; Academic Ranking
Многофакторные/ многомерные	U-Multirank CWTS Leiden Ranking

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

12 000 университетов (при выборке из более чем 22 000), для сравнения в рейтинг QS за аналогичный период было представлено 1 100 университетов (при выборке в 5 500 учебных заведений).

Не углубляясь в детальное рассмотрение названных проектов, отметим, что появление все большего числа рейтингов потребовало выработки определенных принципов и конвенциональных подходов к организации инициатив такого рода. В ответ на этот запрос уже в 2006 г., при поддержке Международной рейтинговой экспертной группы (IREG)<sup>10</sup>, были разработаны и приняты Берлинские принципы ранжирования высших учебных заведений. Этот шаг позволил конкретизировать цели и задачи рейтингования в сфере образования; обозначить наиболее продуктивные подходы к проектированию рейтингов и сформулировать общие принципы взвешивания, используемых для целей ранжирования индикаторов; сформулировать рекомендации по

<sup>10</sup> IREG – совместная инициатива Европейского центра высшего образования ЮНЕСКО (ЮНЕСКО-CEPES) и группы международных рейтинговых экспертов, занимающихся качеством академического ранжирования, создана в 2002 г. С 2009 г. преобразована в обсерваторию IREG, является одной из наиболее авторитетных некоммерческих организаций в данной сфере. Подробнее URL: <https://ireg-observatory.org/en/about-us/> (accessed on 11.11.2021)

сбору и обработке необходимых данных и представлению результатов рейтинговых оценок широкой общественности. Аудит IREG к настоящему времени прошли 17 глобальных проектов, включая ARWU, QS, THE-WUR, в том числе и два российских рейтинга – «Три миссии университета» и Round University Ranking.

Заметим, что появление согласованных подходов к рейтингованию учебных заведений позволило не только договориться о «правилах игры» на рейтинговом поле, но и существенно расширить палитру существующих проектов. Благодаря «берлинской инициативе», наряду с глобальными университетскими рейтингами, активное развитие получили национальные, региональные, отраслевые и прочие типы рейтингов (табл. 1).

### ПРИЧИНЫ ВОСТРЕБОВАННОСТИ, ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ СОВРЕМЕННЫХ РЕЙТИНГОВЫХ ПРОЕКТОВ

Так чем же обусловлено столь бурное развитие рейтингов и в чем состоят их сильные и слабые стороны?

С одной стороны, усиление внимания к проблематике рейтингования учебных заведений объясняется ростом конкуренции между образовательными системами. Весь мир сегодня переживает непростой этап транзита к новому техно-промышленному и социальному укладу, на этом фоне существенно возрастают системные риски, заметно повышается уровень неопределенности. Наибольшей эрозии в этих обстоятельствах подвергается система общественных отношений, где образование традиционно выполняет функцию своеобразного демпфера социальных потрясений. Значимость укрепления позиций национальных образовательных систем и их отдельных субъектов (в первую очередь учреждений высшего образования) в этом контексте приобретает особое значение.

Ведь, знания и их носители, как известно, выступают одной из ключевых движущих сил инновационного развития. Данные статистики показывают, что организации с высокой долей квалифицированных кадров успешнее адаптируются к условиям неопределенности, достигают более высоких результатов при внедрении инноваций. Начиная с 2001 г. численность таких работников в общей структуре занятых увеличилась в среднем с 19 до 23% в развивающихся странах и с 33 до 41% – в развитых<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. doi:10.1596/978-1-4648-1328-3. Лицензия: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO. С. 12.

Примеры инициатив стратегического академического лидерства / The examples of the strategic academic excellence initiatives

Страна /Country	Программа / Initiative	Количество университетов / Number of universities	Сроки реализации / Time period
КНР	Проект 211	112	1995-2017
	Проект 985	39	1998-2017
	Проект удвоения УМК	137	2017 – по наст. время
ФРГ	Excellence Initiative (I, II) Excellence Strategy	45	2006-2017 2018 – по наст. время
Япония	Top Global University Project	37	2014 – по наст. время
Россия	5-100	21	2013-2020
	Приоритет 2030	180	2021-2030

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Впрочем, есть и другие обоснования, подтверждающие экономическую целесообразность поддержания конкурентоспособности образовательных систем. Согласно расчетам для стран ОЭСР, еще в 2009 г., чистые доходы государств от получения населением общего образования оценивались на уровне 14 тыс. долл. с человека, в то время как для уровня высшего образования аналогичный показатель составлял уже 52 тыс. долл.<sup>12</sup> Учитывая это, чрезвычайно важно поддерживать опережающее развитие образовательных систем и, в первую очередь, институтов высшего профессионального образования. В этом смысле рейтинги играют роль своеобразного барометра развития, позволяют оценивать потенциал национальных образовательных систем и отдельно взятых организаций в региональном, национальном и межстрановом разрезе.

Кроме того, усиление конкуренции в образовании связывают с факторами социально-политического порядка. Так, наличие университетов мирового уровня обеспечивает государствам репутационные выгоды, способствует привлечению иностранных студентов и преподавателей, развитию международных научно-образовательных связей, усилению влияния в регионах и странах мира<sup>13</sup> [12]. Именно этим, в значительной мере, объясняется включение университетских рейтингов в содержание большинства национальных программ развития науки и образования – инициатив стратегического академического лидерства (табл. 2).

В общем виде эти программы нацелены на решение задач модернизации институциональной инфраструктуры высшего образования (формирование пула университетов мирового класса),

<sup>12</sup> Российское образование в контексте индекса человеческого капитала. Бюллетень о сфере образования, декабрь 2018. Аналитической центр при Правительстве Российской Федерации. С. 4. URL: <https://ac.gov.ru/archive/files/publication/a/20277.pdf> (дата обращения: 12.05.2021)

<sup>13</sup> Рейтинги университетов: тенденции развития, методология, изменения / Министерство образования и науки Российской Федерации. М.: ФГАНУ «Социоцентр». 2018. 189 с.

развитие перспективных учебных дисциплин и направлений подготовки, активизацию «третьей миссии» университетов – востребованной общественной деятельности [13].

С другой стороны, развитие рейтингов и их производных связывают с возможностями более точной настройки системы образования на взаимодействие с различными секторами экономики. Прежде всего, это касается перспектив расширения сотрудничества с предприятиями реального сектора. Подтверждением тому служат тенденции развития рейтингового движения последних лет – появление предметных или отраслевых рейтингов. Такие сопоставления позволяют точнее оценивать эффективность работы монопрофильных или узкоспециализированных учебных заведений и, в определенной степени, облегчают работу кадровых служб крупнейших компаний. Кроме того, вынесение отраслевых рейтингов в отдельную категорию анализа свидетельствует и о важном методологическом повороте в развитии рейтингового движения – изменении в подходах к составлению и выбору параметров оценки. Акценты, расставляемые в ходе предметных оценок, смещаются от изучения потенциала учебных заведений к показателям продвижения в той или иной области, достигнутым результатам, например, от баз практик/наличия партнерских связей – к показателям трудоустройства выпускников, которые уже используются QS (одним из крупнейших агентств) для ранжирования учебных заведений.

В качестве еще одной причины повышения востребованности рейтинговых проектов можно выделить увеличение спроса со стороны различных целевых групп на объективные и достоверные данные о состоянии развития университетов из независимых источников. К их числу относятся домохозяйства, работодатели, бизнес, профессиональные участники рынка и государство.

Наиболее востребованными со стороны домохозяйств стали сведения о безопасности и

комфортности среды обучения, профессионализме НИР, прозрачности в работе учебных заведений, адекватности целей и задач обучения потребностям экономики и общества. Актуальность подобных сравнений также объясняется ростом издержек в образовании. Увеличение стоимости обучения в последние годы фиксируется не только в рамках классических программ профессиональной подготовки (бакалавриата, специалитета, магистратуры), но и в разрезе других форматов приобретения или обновления знаний, например, по программам дополнительного образования, включая множественные форматы онлайн-обучения.

Для работодателей рейтинг выступает в качестве средства привлечения перспективных кадров, ориентиров для развития трудовых ресурсов. В условиях нарастающих кадровых разрывов и демографических ям найти подходящих сотрудников становится сложнее и рейтинги здесь могут выступать как частичное решение проблемы.

Профессиональным участникам (университетам, научно-исследовательским организациям, «мозговым центрам») рейтинги помогают в расширении партнерских связей. Для бизнеса университетские рейтинги являются, главным образом, инструментом монетизации, – с одной стороны, метрики сами по себе прибыльная ниша, с другой, – вхождение в рейтинговые проекты способствуют более активному внедрению образовательных технологий, спрос на которые в последние годы заметно увеличился и сохраняет тенденции к росту, в особенности в условиях современной пандемии (рис. 2).

Наконец, для органов государственной власти рейтинги служат дополнительным источником информации об эффективности работы образования и его институтов.

Однако, не смотря на в целом востребованный функционал рейтингов, ни в академическом, ни в экспертном сообществе до сих пор не сложилось однозначного мнения относительно их конечного влияния на систему образования, исследователи отмечают обращают внимание на серьезные недостатки рейтинговых проектов [14], [15], [16].

Во-первых, обоснованные претензии можно предъявить к набору показателей, используемых для ранжирования учебных заведений в большинстве существующих рейтингов. К примеру, уже упомянутый нами ARWU почти целиком строится на измерениях достижений научно-педагогических работников университета. Но, как известно, далеко не каждый, пусть даже и очень

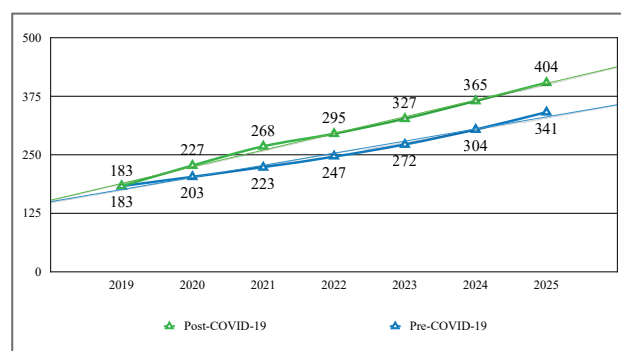


Рис. 2 / Fig. 2. Инвестиции в сектор образовательных технологий (до и после пандемии COVID-19, в том числе прогнозные оценки), млрд долл. / Investments in the education technology sector (before and after the COVID-19 pandemic, including forecast estimates), billion US dollars

Источник / Source: расчеты автора на основе данных HolonIQ и Credit Suisse AG / compiled by the author based on HolonIQ and Credit Suisse AG. URL: <https://www.holoniq.com/edtech/10-charts-that-explain-the-global-education-technology-market/>

талантливый преподаватель-исследователь оказывается и столь же одаренным педагогом. Мировая история изобилует примерами принципиальной несовместимости двух этих выдающихся профессий. Кроме того, значительная часть рейтинговых проектов весьма слабо отражает (либо не отражает вовсе) показатели результативности учебной, научной и общественной деятельности студентов и слушателей учебных заведений, а ведь это важные показатели, характеризующие степень вовлеченности обучающихся в образовательный процесс и деятельность университета в целом. Еще одним «узким местом» рейтингов является применение показателей финансирования научных исследований в качестве оценочного критерия. Представляется, что связь между объемом затрат на НИР и конкретным полезным результатом просматривается далеко не всегда и не столь однозначно, как это видится разработчиками рейтинговых проектов.

Во-вторых, хоть и опосредованно, существующие рейтинги формируют достаточно специфическую систему координат и ценностей развития мировой системы высшего образования, характерную, в большей степени, для университетов англо-американского типа [17]. Важно подчеркнуть, что рейтинги таким образом задают университетам (в первую очередь незападного происхождения) весьма жесткие рамки институционального развития, рамки, продиктованные тем видением будущего, которое наиболее близко и понятно самим авторам рейтинговых проектов<sup>14</sup>. Некоторые исследователи описывают обозначенную проблему

<sup>14</sup> Даже не смотря на наличие «национальных» международных рейтингов, в большинстве случаев административный или управленческий совет подобных проектов формируется из интернациональных команд, а доли интервьюируемых экспертов при составлении рейтингов часто имеют «перекося» в пользу представителей стран Запада.

как проблему «рейтингового мышления» [3]. В результате, в рейтингах практически не учитываются такие важные характеристики и факторы, как многообразие подходов к организации образовательной деятельности, различные типы и миссии университетов, исторические, социокультурные и духовные традиции регионов и стран мира, оказывающие значительное влияние на идеалы и ценности образования.

В-третьих, определенная опасность рейтинговых проектов состоит в том, что, отдавая на «откуп» оценку национальных образовательных организаций внешним игрокам, государства рискуют столкнуться с вызовами дискредитации собственных университетов, угрозами дестабилизации образовательных систем ведущими рейтинговыми агентствами. Так, анализируя положение Российского университета дружбы народов в международных рейтингах, авторы одной из публикаций [3] обращают внимание на отсутствие в базе THE-WUR каких-либо содержательных сведений о данном учебном заведении, а ведь это один из самых многонациональных университетов мира.

Наконец, участие в международных рейтинговых проектах может оказывать деструктивное влияние на развитие национальных систем образования. Нередко при формировании университетов мирового класса внутри стран происходит отток наиболее талантливых и квалифицированных кадров из периферийных в центральные вузы, как следствие усиливается поляризация и внутренние диспропорции в развитии национальных систем образования. Иначе говоря, в погоне за продвижением в верхние строчки рейтингов, университеты-лидеры перетягивают к себе лучшие кадровые, материально-технические, финансовые и прочие ресурсы, в результате чего существенно ограничиваются возможности для развития учебных заведений, не участвующих в рейтинговых проектах.

### РОССИЙСКИЕ УНИВЕРСИТЕТЫ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛЬНЫХ РЕЙТИНГОВ

Рассматривая глобальную конкурентоспособность высшего образования как условие и, одновременно, гарантию долгосрочной стабильности, Россия также включилась в реализацию проектов модернизации систем науки и образования. Особо в этом контексте можно выделить практику создания собственных моделей рейтингования и национальные программы академического превосходства.

В настоящее время в отечественном сегменте высшего образования представлено более 10

институциональных рейтингов, два из которых прошли процедуры международного признания – международный рейтинг агентства RUR (World University Ranking – Round University Ranking)<sup>15</sup> и проект агентства «РАЭК-аналитика» – «Три миссии университета (MosIUR)<sup>16</sup>. Первый из отмеченных рейтингов составляется с 2013 г. Глобальная версия RUR включает свыше 1100 университетов из более чем 80 стран мира, которые оцениваются в разрезе 4 предметных областей: преподавания, исследований, международного разнообразия и финансовой устойчивости.

Содержание рейтинга «Три миссии университета» тесно связано с идеей усиления общественной функции университетов. Важно отметить, что подобный вопрос в истории рейтингового движения был сформулирован впервые. Авторы рейтинга прибегают не только к традиционным метрическим показателям – индикаторам образовательной и научной деятельности, но и учитывают степень влияние университета на общество (табл. 3).

Правомочность такой постановки вопроса была подтверждена, с одной стороны, успешным прохождением международного аудита (PwC), с другой – тем, что схожие подходы впоследствии были взяты на вооружение крупнейшими игроками рейтингового рынка, в частности рейтингом THE-WUR.

Важным начинанием, связанным с повышением статуса российских вузов на мировой арене, стала программа «Повышение конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров», инициированная в 2013 г. по поручению Президента Российской Федерации<sup>17</sup>. Проект также получил более известное коммерческое наименование – 5-100, оно связано с достижением одной из его основных целей – обеспечить вхождение не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих международных рейтингов.

Столь амбициозная задача (к моменту старта проекта в 2012 г. в публикуемой части ведущих рейтингов (первая тысяча позиций) было представлено только 15 российских университетов) потребовала привлечения значительных средств – общий объем финансирования составил

<sup>15</sup> RUR. URL: <https://roundranking.com/about-us.html> (accessed on 11.01.2022)

<sup>16</sup> Международный рейтинг «Три миссии университета». URL: [https://raex-rr.com/education/universities/third\\_mission](https://raex-rr.com/education/universities/third_mission) (дата обращения: 11.01.2022)

<sup>17</sup> Указ Президента Российской Федерации «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» № 599 от 7 мая 2012 года. URL: <https://base.garant.ru/70170946/> (дата обращения: 13.01.2022)



Таблица 3 / Table 3

## Рейтинговая модель «Три миссии университета» / The Three University Missions Ranking model

Образование / Education	Наука / Research	Университет и общество / University & Society
<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество побед обучающихся в вузе на международных студенческих олимпиадах;</li> <li>- доля иностранных студентов в общем количестве обучающихся;</li> <li>- соотношение бюджета вуза к количеству обучающихся;</li> <li>- соотношение численности НПП к количеству студентов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество научных премий из списка IREG у НПП и выпускников университета;</li> <li>- средняя нормализованная цитируемость (в разрезе глобального и национального уровней)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество MOOK;</li> <li>- доля вуза в общем объёме публикаций по стране;</li> <li>- параметры веб-сайта университета и аудитория страниц вуза в социальных медиа;</li> <li>- количество выпускников, которым посвящена отдельная страница в Википедии;</li> <li>- прозрачность</li> </ul>

Источник / Source: составлено автором на основе данных / compiled by the author based on URL: [https://mosiur.org/files/methodology/EN\\_MosiUR\\_2020\\_Methodology.pdf](https://mosiur.org/files/methodology/EN_MosiUR_2020_Methodology.pdf)

80,1 млрд руб. Данные ресурсы были распределены среди 21 вуза-участника программы. Однако, как отмечают эксперты, величина бюджета не должна вводить в заблуждение – с учетом временной стоимости денег, колебаний курсов национальной валюты и других негативных факторов, конечные целевые ассигнования для участников проекта составили менее 10 % их доходов<sup>18</sup>, что немного даже по меркам ранее реализованных в стране проектов развития высшей школы [16].

Изначально инициатива 5-100 концептуализировалась как программа догоняющего развития, однако ее реализация привела к существенным изменениям во всей системе высшего образования страны. С одной стороны, проект способствовал повышению узнаваемости отечественной университетской науки на мировом уровне, количество российских университетов, представленных в рейтингах QS, ARWU и THE-WUR, увеличилось к началу 2020 г. до 51, восемь из них вошли в первые сотни предметных рейтингов. Число публикаций участников 5-100 в высокорейтинговых научных изданиях (1-2 квартили Web of Science) выросло в 1,9 раза. С другой – проект позволил сформулировать принципиально новые ориентиры для организации учебной, научно-исследовательской и организационной работы университетов. Так, были пересмотрены подходы университетов к управленческой деятельности, в структуре учебных заведений появились подразделения, ответственные за разработку стратегий долгосрочного развития, созданы специализированные международные научно-консультативные советы и существенно расширены полномочия наблюдательных органов.

Кроме того, по результатам комплексной оценки 5-100 в России стартовали программы академического лидерства нового поколения, одной из них стала программа Приоритет 2030. Ее основная цель связана с формированием внутри страны группы университетов-лидеров, которые

в будущем смогут стать ключевыми проводниками в сфере генерации новых знаний, технологий и разработок для внедрений в российскую экономику и социальную сферу. Достижение поставленных целей разработчики связывают с решением двух групп задач. К первой из них можно отнести вопросы комплексного развития страны. В числе конкретных направлений в рамках программы выделяется: содействие трудоустройству выпускников; формирование у обучающихся компетенций, востребованных реалиями экономики знаний; кадровое обеспечение приоритетных направлений науки, техники и технологий, различных отраслей экономики и социальной сферы (формирование кадровых ресурсов мирового уровня); региональное развитие.

Вторая группа задач обусловлена актуальной проблематикой формирования позитивного имиджа отечественной науки и образования, в числе приоритетов: отбор и поддержка не менее 100 лучших университетов; развитие партнерских связей университетов с научными организациями, предприятиями реального сектора и социальной сферы; создание научно-исследовательских лабораторий и конструкторских центров мирового уровня; расширение практик трансфера технологий; привлечение в российские вузы ведущих мировых ученых; повышение международной привлекательности российского образования и некоторые другие<sup>19</sup>.

Представляется, что подобная смена приоритетов в контексте развития отечественной высшей школы не только согласуется с ключевыми мировыми трендами в данной сфере (концентрация на «прорывных», междисциплинарных исследованиях; усиление «нишевой» специализации вузов), но и имеет все шансы оказаться практически востребованным начинанием, позволит создать хороший задел для адаптации экономики и населения к реалиям нового техно-промышленного уклада, по-

<sup>18</sup> Бюллетень Счетной палаты РФ. 2(279). 2021. С. 8.

<sup>19</sup> Приоритет 2030. URL: <https://priority2030.ru/about> (дата обращения: 13.01.2022)

может подрастающему поколению и уже работающим сохранить конкурентоспособность на рынке труда, минимизирует усиливающиеся в том числе и в России кадровые разрывы [18], наконец, будет способствовать расширению перспективы для дальнейшего развития и укрепления всей системы науки и образования страны.

### ВЫВОДЫ

В условиях происходящих изменений (технологических сдвигов, экономических, социальных и культурных трансформаций) задачи повышения конкурентоспособности систем науки и образования приобретают критически важное значение. От правильности и точности выбранных сегодня приоритетов будут зависеть как локальные успехи отдельных стран (кадровая обеспеченность, ситуация на местных рынках труда), так и перспективы долговременного развития государств и регионов мира, контуры будущего мироустройства. Высшей школе в целом и университетам, в частности, предстоит сыграть в этих процессах немаловажную роль.

Учитывая, что одним из ориентиров и, одновременно, показателей состоятельности профессионального образования на рубеже XX-XXI вв. стали международные рейтинги, можно полагать, что сложившаяся модель оценки деятельности вузов сохранится и в будущем. Для дальнейшего развития рейтингового движения также есть необходимые предпосылки. С каждым годом растет значимость практикоориентированного и междисциплинарного обучения, востребованность

постоянного обновления знаний. Все это открывает новые ниши для рейтинговых сопоставлений и исследований.

Кроме того, акценты, расставляемые в рейтинговых проектах, смещаются от достаточно узких количественных индикаторов к более широким и содержательным показателям реальных изменений в работе университетов и отрасли в целом. Это важно как для студентов и профессиональных участников сектора, так и для работодателей и представителей органов государственной власти. Изученный опыт рейтингования учебных заведений может быть востребован при формировании социальной политики государства, программ развития высшего профессионального образования, а также для целей гармонизации отношений рынка труда с рынком образовательных услуг, сближения учреждений профессионального образования с представителями работодателеского сообщества.

При всех недостатках рейтинговых проектов, их определенной одномерности, а зачастую и ангажированности, они остаются одним из тех немногих способов, которые позволяют университетам заявить о себе как внутри страны, так и на мировой арене. В этом смысле важно, чтобы дальнейшая эволюция рейтингового движения содействовала, а не препятствовала развитию многообразия форм и миссий университетов, служила во благо системы образования и ее институтов, способствовала удовлетворению широких общественных потребностей, включая запросы реального сектора экономики.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Moed H.F. A critical comparative analysis of five world university rankings. *Scientometrics*. 2017;110:967–990. DOI: 10.1007/s11192-016-2212-y.
2. Jöns H., Hoyle M. Global geographies of higher education: The perspective of world university rankings. *Geoforum*. 2013;46:45–59. DOI: 10.1016/j.geoforum.2012.12.014.
3. Иванов В.Г., Иванова М.Г. Академические и наукометрические рейтинги в процессе глобализации науки и образования: социально-политические импликации. *Вестник РУДН: серия Социология*. 2015; 4:71–81.
4. Alexander K. Asymmetric Information, Parental Choice, Vouchers, Charter Schools and Stiglitz. *Journal of Education Finance*. 2012;38(2):170–176. URL: <http://www.jstor.org/stable/23353972> (дата обращения: 30.10.2021).
5. Becker G. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd Ed. Ch.: University of Chicago Press. 1993. 392 p. URL: [https://www.academia.edu/35396287/HUMAN\\_CAPITAL\\_A\\_Theoretical\\_and\\_Empirical\\_Analysis\\_with\\_Special\\_Reference\\_to\\_Education\\_THIRD\\_EDITION](https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION) (дата обращения: 15.08.2021).
6. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*. 1988;22(1):3–42. URL: <https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/darcillon-thibault/lucasmechanicseconomicgrowth.pdf>. (дата обращения: 10.09.2021).
7. Altbach P.G., Salmi J. *The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities*. World Bank Publications; Illustrated edition. 2011. 390 p.
8. Bowman N.A., Bastedo M.N. Getting on the Front Page: Organizational Reputation, Status Signals, and the Impact of U.S. News and World Report on Student Decisions. *Research in Higher Education*. 2009;50:415–436. DOI: 10.1007/s11162-009-9129-8.
9. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Опыт идентификации университетов мирового класса. *Мировая экономика и международные отношения*. 2018;62(1):104–113. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-1-104-113.
10. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Международные рейтинги университетов: практика составления и использования. *Экономика образования*. 2012;2:67–80.
11. Liu N., Cheng, Y. The Academic Ranking of World Universities. *Higher Education in Europe*. 2005;30(2):127–136. DOI: 10.1080/03797720500260116.

12. Wojciuk A., Michałek M., Stormowska M. Education as a source and tool of soft power in international relations. *Eur Polit Sci.* 2015;14:298–317. DOI: 10.1057/eps.2015.25.
13. Никуличев Ю.В. Современное образование: Национальные модели и логика глобализации. Аналит. обзор / РАН. ИНИОН. Центр науч.-информ. исслед. глоб. и регион. пробл. Отд.проб. европ. безопасности. М., 2019. 79 с.
14. Chirikov, I. Does Conflict of Interest Distort Global University Rankings?. UC Berkeley: Center for Studies in Higher Education. 2021. URL: <https://escholarship.org/uc/item/8hk672nh> (дата обращения: 24.12.2021).
15. Кинчарова А.В. Методология мировых рейтингов университетов: анализ и критика. Университетское управление: практика и анализ. 2014; 90(2):70–80.
16. Ключарев Г.А., Неверов А.В. Проект «5-100»: некоторые промежуточные итоги. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2018;18(1):100–116. DOI: 10.22363/2313-2272-2018-18-1-100-116.
17. Anderson W.A. et al. Changing the Culture of Science Education at Research Universities. *Science, New Series.* 2011;6014(331):152–153.
18. Удовенко И.П., Зенков А.П. Человеческий капитал в условиях нового технологического уклада: траектории формирования и развития. *Общественные науки и современность.* 2021;4:7–19. DOI: 10.31857/S086904990015966-4.

#### REFERENCES

1. Moed H.F. A critical comparative analysis of five world university rankings. *Scientometrics.* 2017;110:967–990. DOI: 10.1007/s11192-016-2212-y.
2. Jöns H., Hoyler M. Global geographies of higher education: The perspective of world university rankings. *Geoforum.* 2013;46:45–59. DOI: 10.1016/j.geoforum.2012.12.014.
3. Ivanov V.G., Ivanova M.G. Academic and scientometric ratings in the process of science and education globalization: Socio-political implications. *RUDN Journal of Sociology.* 2015;4:71–81. (In Russ.).
4. Alexander, K. Asymmetric Information, Parental Choice, Vouchers, Charter Schools and Stiglitz. *Journal of Education Finance.* 2012;38(2):170–176. URL: <http://www.jstor.org/stable/23353972> (accessed on 30.10.2021).
5. Becker G. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd Ed. Ch.: University of Chicago Press. 1993. 392 p. URL: [https://www.academia.edu/35396287/HUMAN\\_CAPITAL\\_A\\_Theoretical\\_and\\_Empirical\\_Analysis\\_with\\_Special\\_Reference\\_to\\_Education\\_THIRD\\_EDITION](https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION) (accessed on 15.08.2021).
6. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economic.* 1988;22(1):3–42. URL: <https://www.parisschoolofeconomics.eu/docs/darcillon-thibault/lucasmechanicseconomicgrowth.pdf>. (accessed on 10.09.2021).
7. Altbach P.G., Salmi J. The Road to Academic Excellence: The Making of World-Class Research Universities. World Bank Publications; Illustrated edition. 2011. 390 p.
8. Bowman N.A., Bastedo, M.N. Getting on the Front Page: Organizational Reputation, Status Signals, and the Impact of U.S. News and World Report on Student Decisions. *Research in Higher Education.* 2009;50:415–436. DOI: 10.1007/s11162-009-9129-8.
9. Balatsky E., Ekimova N. World Class Universities: Experience of Identification. *World Economy and International Relations.* 2018;62(1):104–113. DOI: 10.20542/0131-2227-2018-62-1-104-113. (In Russ.).
10. Balatsky E., Ekimova N. International university rankings: the practice of compilation and use. *Economics of education.* 2012;2:67–80. (In Russ.).
11. Liu N., Cheng, Y. The Academic Ranking of World Universities. *Higher Education in Europe.* 2005;30(2):127–136. DOI: 10.1080/03797720500260116.
12. Wojciuk A., Michałek M., Stormowska M. Education as a source and tool of soft power in international relations. *Eur Polit Sci.* 2015;14:298–317. DOI: 10.1057/eps.2015.25.
13. Nikulichev Yu.V. Modern education: National models and the logic of globalization. Analytical. review / RAS. INION. The center of scientific-inform. research. globe. and the region. probl. Dept.eur. prob. safety. M.; 2019. 79 p. (In Russ.).
14. Chirikov, I. Does Conflict of Interest Distort Global University Rankings? UC Berkeley: Center for Studies in Higher Education. 2021. URL: <https://escholarship.org/uc/item/8hk672nh> (accessed on 24.12.2021).
15. Kincharova A.V. Methodology of international university rankings: Analysis and criticism. *University Management: Practice and Analysis.* 2014;90(2):70–80. (In Russ.).
16. Kliucharev G.A., Neverov A.V. Project “5-100”: some interim results. *RUDN Journal of Sociology.* 2018;18(1):100–116. DOI: 10.22363/2313-2272-2018-18-1-100-116.
17. Anderson W.A. et al. Changing the Culture of Science Education at Research Universities. *Science, New Series.* 2011;6014(331):152–153.
18. Udoenko I., Zenkov A. Human Capital for a New Technological Paradigm: Trajectories of Formation and Development. *Social Sciences and Contemporary World.* 2021;4:7–19. DOI: 10.31857/S086904990015966-4. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Алексей Рудольфович Зенков** – кандидат политических наук, старший научный сотрудник Центра сравнительных социально-экономических и политических исследований Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений имени Е.М. Примакова Российской академии наук, Москва, Россия

**Aleksei R. Zenkov** – Cand. Sci. (Polit.), Senior Researcher, Center for Comparative Socio-Economic and Political Studies, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences (IMEMO), Moscow, Russia

kungfu@inbox.ru

*Статья поступила в редакцию 20.01.2022; после рецензирования 29.01.2022, принята к публикации 03.02.2022.*

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 20.01.2022; revised on 29.01.2022 and accepted for publication on 03.02.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-128-141

УДК: 331.1

JEL: J53, J54

## ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В.Н. Скворцов

Российский профессиональный союз работников  
инновационных и малых предприятий, Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-6025-3195>

## АННОТАЦИЯ

Проблематика социально-трудовых отношений в малом бизнесе актуальна в силу многих обстоятельств: приоритетность развития малого бизнеса связана с его значительным влиянием на занятость населения, улучшением социально-экономической обстановки, снижением напряженности на рынке труда за счет создания дополнительных рабочих мест. Кроме того, малый бизнес должен стать надежной налогооблагаемой базой для бюджетов всех уровней. **Объектом** исследования является социальное партнерство как механизм согласования интересов наемных работников и работодателей в малом предпринимательстве. **Предмет** исследования – регулирование и совершенствование социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства на малых предприятиях. **Цель** работы – совершенствование социально-трудовых отношений на малых предприятиях на основе развития социального партнерства. В качестве **методологической основы** исследования использованы методы статистического анализа, данные анкетного опроса различных категорий наемных работников, занятых в малом бизнесе, анализ материалов, предоставленных ФНПР, субъектами РФ, Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий и интернет-источников. **Научная новизна** исследования состоит в развитии положений системы социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях, предложения по развитию малого бизнеса, предложений по построению механизма защиты интересов работников МП. По **результатам** исследования в целях усиления гарантий в сфере труда сформулированы и обоснованы рекомендации по заключению на уровне субъектов РФ региональных соглашений, распространяющихся на малые предприятия, предусматривающие создание соответствующих объединений работодателей. Они могут быть использованы для совершенствования социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений в деятельности малых предприятий, а также найти применение в качестве пособий в учебном процессе. Полученные в процессе исследования материалы могут быть использованы государственными структурами, правительством, работодателями и профсоюзами для решения экономических и социально-трудовых проблем страны. Сделан **вывод** о необходимости установления гарантий в системе социального партнерства по показателям, связанным с регулированием и защитой заработной платы, обеспечением стабильной занятости и комфортных условий труда, непрерывного обучения персонала. С целью повышения заинтересованности работодателя в создании надлежащих условий труда в малом бизнесе предлагается органам власти, как одной из сторон социального партнерства, разработать систему мер, включающих госзаказ, гранты, обучение, помощь государства по охране труда по компенсации расходов.

**Ключевые слова:** малый бизнес; малые предприятия (МП); профсоюзное движение; самозанятые; социальное партнерство; социально-трудовые отношения; профсоюзная организация; трудовое законодательство.

**Для цитирования:** Скворцов В.Н. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):128-141. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-128-141.

## ORIGINAL PAPER

## REGULATION FEATURES OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN SMALL ENTERPRISES

V.N. Skvortsov

Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprises, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-6025-3195>

## ABSTRACT

The problem of social and labor relations in small businesses is relevant due to many circumstances: the priority of small business development is associated with its significant impact on employment, improvement of the socio-economic situation, reduction of tension in the labor market by creating additional jobs. In addition, small businesses should become a reliable taxable base for budgets of all levels. **The object** of the study is a social partnership as a mechanism for coordinating the interests of employees and employers in small businesses. **The subject** of the research is the regulation and improvement of social and labor relations within the framework of social partnership in small enterprises. **The aim** of the article is to improve social and labor relations in small enterprises based on the development of the social partnership. Methods of statistical analysis, data from a questionnaire survey of various categories of small business workers, analysis of materials provided by the FNPR, regions of the Russian Federation, the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprises, Internet sources served as **the methodological basis** for the study. **The scientific novelty** of the study lies in the development of the provisions of the social partnership system in the field of regulation of



social and labor relations in small enterprises, proposals for the development of small business, proposals for building a mechanism for protecting the interests of SE employees. Based on **the results** of the study, in order to strengthen guarantees in the field of labor, recommendations were formulated and substantiated for concluding regional agreements at the level of Russian regions that apply to small enterprises and provide for the creation of appropriate associations of employers. They can be used to improve social partnership in the field of regulation of social and labor relations in the activities of small enterprises, as well as find application as aids in the educational process. The materials obtained during the study can be used by state bodies, the government, employers and trade unions to solve the country's economic, social and labor problems. The author **concludes** that it is necessary to establish guarantees in the system of social partnership in terms of indicators related to the regulation and protection of wages, ensuring stable employment and comfortable working conditions, and continuous training of personnel. In order to increase the employer's interest in creating proper working conditions at small businesses, it is proposed that the authorities, as one of the parties to social partnership, develop a system of measures, including government orders, grants, training, and state assistance in labor protection to cover expenses.

**Keywords:** small business; small enterprises (SE); trade union movement; self-employed; social partnership; social and labor relations; trade union organization, labor legislation.

**For citation:** Skvortsov V.N. Regulation features of social and labor relations at small enterprises. *Social and labor research*. 2022;46(1):128-141. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-128-141.

## ВВЕДЕНИЕ

Переход к рыночной экономике в России был неизбежно связан с кардинальной трансформацией всех общественных отношений. В результате возникла новая крупная сфера социально-экономической жизни – малый бизнес, в которой трудятся миллионы россиян. Характер складывающихся там трудовых отношений имеет первостепенное значение для устойчивого развития всего российского социума.

В сфере малого бизнеса (МБ) особую роль играют складывающиеся социально-трудовые отношения, поскольку эффективность любой малой хозяйственной организации, в первую очередь, и в большей мере зависит от человеческого фактора. Однако для сегодняшней России характерно кризисное состояние вышеназванных отношений в рассматриваемом секторе, что проявляется в неразвитости организационных форм их установления и поддержания в деятельности малых предприятий, неадекватности методов реализации социально-трудовых отношений современным требованиям [1]. Руководителями малого бизнеса еще не до конца осознана значимость человеческого фактора, многие из них еще не до конца понимают, что наиболее прибыльные вложения – это инвестиции в человека, в развитие его профессионального и личностного потенциала.

Очевидна необходимость придания социально-трудовым отношениям в малом бизнесе системного, комплексного характера, что предполагает разработку соответствующих принципов и механизмов. Построить такую модель и решить поставленные задачи возможно только путем объединения усилий правительства, бизнеса, и профсоюзов, т. е. развивая и усиливая роль социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений [2].

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Важнейшим звеном любой экономической модели в государстве, по мнению многих современных ученых, являются социально-трудовые отношения (СТО), так как именно объединение экономически активного населения в различные организационные формы для совместного труда и взаимного обмена его результатами способно в полной мере использовать способности этого населения создавать продукцию и оказывать различные услуги <sup>1 2 3 4</sup> [3, 4, 5, 6, 7].

Социально-трудовые отношения, как термин, вошли в систему понятий и категорий экономики труда в связи с развитием научных и прикладных представлений о роли людей, их трудовых ресурсах в развитии экономики и о человеке как о субъекте общественного (социального) развития. Социально-трудовые отношения, являющиеся одним из основных направлений в теории развития экономики труда, на первый план выдвигают человека в качестве важнейшего элемента, способного, на основе социального партнерства (СП) и сотрудничества всех сил общества, продуктивно вырабатывать действующие механизмы настройки национальной системы социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство является особым механизмом корректировки социально-трудовых отношений, призванным устанавливать договорные отношения и формировать общественный консенсус между трудом, властью и бизнесом.

<sup>1</sup> Влияние социальной ответственности бизнеса на развитие трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. – 2008. № 314. С. 147-151.

<sup>2</sup> Культура социально-трудовых отношений в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. СПб.: СПбГУП, 2018., (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 9).

<sup>3</sup> Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: уч.-метод. пособие. М. Альфа-Пресс, 2008. С.8.

<sup>4</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Мелькяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ; ЧеРо, 2006. С. 46.



Рис. 1 / Fig. 1. Элементы систем социально-трудовых отношений на МП / Elements of social and labor relations systems at SEs

Источник / Source: составлено автором / compiled by the author.

Социально-трудовые отношения в системе социального партнерства выступают, как отношения, основанные на соглашениях между сторонами СП, не противоречат трудовому законодательству и направлены на обеспечение стабильной занятости, достойной оплаты труда, непрерывного обучения и совершенствование организации труда.

Рассмотрим наиболее важные социально-трудовые показатели (рис. 1) вместе с элементами системы организации труда (ОТ)<sup>5</sup> (рис. 2).

Организация труда – порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения поставленной цели трудовой деятельности. Иными словами, ОТ можно рассматривать, как комплекс мероприятий, обеспечивающий рациональное и эффективное использование человеческих ресурсов, основные составляющие которого представлены на рисунке ниже.

При подготовке статьи были использованы данные производственных, торговых и сервисных малых, средних и крупных предприятий, представленные территориальными организациями Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий г. Москвы, Волгоградской, Липецкой, Псковской и Тульской областей с 2017 г. по первый квартал 2020 г. Эмпирическую базу для анализа составили данные анкетного опроса многочисленных категорий наемных работников, занятых в малом и крупном бизнесе, а также интервью с владельцами малых предприятий, использующих труд наемных работников. В исследовании приняли участие 330 респондентов с 23 предприятий, в т. ч. с 20 малых и средних, в 15 из которых действует первичная организация профсоюза (ППО), а также 3 крупных предприятий с активно работающими профсоюзами.

Практика МП и проведенные опросы профактива показывают, что в преобладающем большинстве отечественных малых предприятий многие элементы, представленные на рис. 1 и 2 слабо реализованы, либо соответствующие работы выполняются недостаточно эффективно. Специфика



Рис. 2 / Fig. 2. Элементы организации труда на предприятии / Elements of labor organization at the enterprise

Источник / Source: составлено автором по Роффе А.И. Организация труда рабочих и служащих. Учебник для вузов. 3-изд., доп. и перераб. М.: МИК, 2013. с. 60 / compiled by the author on Roffe A.I. Organization of labor of workers and employees. Textbook for universities. 3rd ed., Supplement and revision M.: MIC; 2013. p. 60.

первого элемента ОТ – разделения труда и кооперации – в МП заключается в том, что в силу малой численности трудовых коллективов для них характерно отсутствие четкого функционального разделения между административным и производственным персоналом. Сотрудникам малых предприятий приходится исполнять смежные функции, не свойственные их должностям, поэтому здесь востребованы не столько узкопрофильные специалисты, сколько универсальные работники, способные совмещать функционал различных должностей и выполнять различные виды операций (работ) (табл. 1).

Должностная инструкция, в первую очередь, выгодна самому работнику, так как придает большей прозрачности трудовому процессу, способствует устранению конфликтов, связанных с тем, что работодатель расходится с работником в определении обязанностей последнего. Отсутствие должностной инструкции несет негативные последствия для работника в виде принятия работодателем незаконных решений в связи с ее отсутствием. Она очень важна и для работодателя, поскольку сильно облегчает процедуры поиска и найма персонала, помогает в оценке труда работников, а также в его мотивации.

В связи с тем, что должностная инструкция важна для защиты работников, необходимо включить данную гарантию в соответствующие коллективные договоры и соглашения.

Общеизвестно, что в структуре практически всех малых предприятий отсутствуют службы управления персоналом, отделы кадров [8]. Чаще всего их функции возложены на менеджера по персоналу, поскольку малая численность сотрудников обуславливает и небольшой объем кадровой работы. Во многих МП данную работу выполняет непосредственно ее руководитель, не имеющий соответствующей подготовки и квалификации, а также времени на ее выполнение. В результате, на малом предприятии часто отсутствует и кадровая документация, которая согласно ТК РФ является обязательной.

<sup>5</sup> Роффе А.И. Экономика труда. Учебник. М.: КНОРУС, 2014.

Таблица 1 / Table 1

## Наличие должностной инструкции (в %) / Availability of a job description (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	да /yes	нет /no	не знаю / don't know	да /yes	нет /no	не знаю / don't know	да /yes	нет /no	не знаю / don't know
Москва	40	60		100			100		
Волгоградская область	20	60	20	100			100		
Псковская область	20	40	40	100			100		
Тульская область	40	60		100			100		
В среднем по региону	30	55	15	100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным территориальных организаций Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

Таблица 2 / Table 2

## Существует ли в вашей компании служба по подбору персонала? (в %) / Does your company have a recruitment service? (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	да /yes	нет /no	не знаю / don't know	да /yes	нет /no	не знаю / don't know	да /yes	нет /no	не знаю / don't know
Москва	60	40		100			100		
Волгоградская область	40	60		100			100		
Псковская область	20	80		100			100		
Тульская область	40	60		100			100		
В среднем по региону	40	60		100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным территориальных организаций Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

Таблица 3 / Table 3

## Каким образом осуществляется поиск и отбор кандидатов для работы в вашей компании? (в %) / How does the search and selection process of candidates in your company work? (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	Директор / Director	Секретарь / Secretary	Кадровик / HR Officer	Директор / Director	Секретарь / Secretary	Кадровик / HR Officer	Директор / Director	Секретарь / Secretary	Кадровик / HR Officer
Москва	60	20	20			100			100
Волгоградская область	80	20				100			100
Псковская область	80	20				100			100
Тульская область	60	40				100			100
В среднем по региону	70	25	5			100			100

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным территориальных организаций Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

Результаты проведенного анкетирования МП (табл. 2, 3) подтверждают, что подбор, найм и развитие персонала, другие элементы организации труда, а также социально-трудовые показатели – занятость и создание рабочих мест имеют свои специфические особенности в малом бизнесе. Передовой опыт промышленно развитых стран показывает, что эффективная занятость является результатом проведения активных мер на рынке труда, в том числе стимулирования создания новых рабочих мест, развития подготовки и переподготовки кадров, содействия предпринимательству, партнерства основных субъектов рынка труда<sup>6</sup>.

По предоставленным данным, рабочие места в МП имеют свои особенности в зависимости от типа предприятия, его отраслевой принадлеж-

ности, производственной мощности, характера выполняемых операций, номенклатуры выпускаемой продукции. В малом бизнесе, опять же в силу слабой выраженности разделения труда, преобладают не узкоспециализированные, а универсальные рабочие места, где совмещается выполнение нескольких разнородных операций. У малых предприятий имеется широкий выбор в поиске кандидатов на вакантные должности, поскольку высокий уровень безработицы, особенно в сложной экономической ситуации, позволяет предпринимателям нанимать сотрудников за невысокую заработную плату, экономя при этом на социальном пакете, обучении сотрудников, условиях и охране труда и т.д. Из-за низкого спроса на рынке труда люди добровольно идут на заведомо дискриминационные условия, а отсутствие высокой квалификации у кандидатов снижает уровень их требований к условиям работы.

<sup>6</sup> Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения. Учебник, М., Перспектива, 2017. С. 100.

Таблица 4 / Table 4

## Оценка защиты от необоснованных и несправедливых увольнений (в %) / Assessment of protection against unjustified and unfair dismissals (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other
Москва	20	80		50	50		100		
Волгоградская область		100		50	50		100		
Псковская область		100		50	50		100		
Тульская область	60	40		100			100		
В среднем по региону	20	80		62,5	37,5		100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

Таблица 5 / Table 5

## Оценка угрозы потерять работу (в %) / Assessment of the threat of job loss (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	высокая/high	низкая/low	другое/other	высокая/high	низкая/low	другое/other	высокая/high	низкая/low	другое/other
Москва	80	20		50	50			100	
Волгоградская область	100			100				100	
Псковская область	100			100				100	
Тульская область	60	40		50	50			100	
В среднем по региону	85	15		75	25			100	

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным территориальных организаций Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

Отбор персонала в малом бизнесе чаще всего базируются на косвенных доказательствах профессиональной пригодности кандидатов. Малое предприятие заинтересовано трудоустроить работника, «капитал» которого представляет собой совокупность личных знакомств, деловых контактов и неформальных связей, которые в перспективе помогут предприятию получить дополнительные заказы и коммерческие предложения.

Кроме того, малые предприятия, имеют простую 2-х или 3-х уровневую организационную структуру, что фактически исключает понятие «карьерного лифта». Соответственно, персонал МП трактует построение своей карьеры не как вертикальный рост (повышение в должности), а как горизонтальное расширение и усложнение должностного функционала, роста профессионализма, увеличения заработной платы.

По данным профактива (табл. 4), на МП отсутствуют гарантии работникам при увольнении по сокращению численности или штата работников организации, в том числе направление увольняемых работников нахождение опережающей профессиональной подготовки и переподготовки за счет средств работодателей. Отсутствуют меры по содействию занятости в случае массового увольнения работников (табл. 5).

Причины необоснованных и несправедливых увольнений, на наш взгляд, связаны с отсутствием на данных МП профсоюзов, коллективных договоров, а также, если таковые имеются, то отсутствием

Таблица 6 / Table 6

## Наличие у МП нестандартных форм занятости (в %) / Presence of non-standard forms of employment in SE (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME		
	удал./remote	самозан./self-employed	другое/other	удал./remote	самозан./self-employed	другое/other
Москва	80	20		50	50	
Волгоградская область	80	20		100		
Псковская область	80	20		100		
Тульская область	80	20		100		
В среднем по региону	80	20		87,5	12,5	

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

в коллективных договорах и соответствующих соглашениях необходимых гарантий по защите работников. Сегодня, в связи с введением особых режимов работы на предприятиях и в организациях, много вопросов связано с защитой трудовых прав рядовых сотрудников. Широкое распространение (табл. 6) получают нестандартные формы занятости. Здесь тоже важно не допустить ухудшения положения работников. Более того, в особой правовой защите и поддержке нуждается такая категория граждан, как самозанятые и неформально занятые.

Неформальный сектор зарождает острые социально-экономические проблемы (потери, связанные с уменьшением налоговых и страховых поступлений в государственный бюджет, недобросовестную конкуренцию между предприятиями в



Таблица 7 / Table 7

## Оценка безопасности условий труда (в %) / Safety assessment of working conditions (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other
Москва	60	40		100			100		
Волгоградская область	40	60		50	50		100		
Псковская область	20	80		50	50		100		
Тульская область	40	60		100			100		
В среднем по региону	40	60		75	25		100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

Таблица 8 / Table 8

## Наличие сверхурочных работ (в %) / Availability of overtime work (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	да/yes	нет/no	другое/other	да/yes	нет/no	другое/other	да/yes	нет/no	другое/other
Москва	100			50	50				
Волгоградская область	100			50	50				
Псковская область	100			50	50				
Тульская область	100			50	50				
В среднем по региону	100			50	50				
В среднем по региону	70	30		100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

Таблица 9 / Table 9

## Доступность отпуска (в %) / Holiday availability (in %)

Регион / Region	МП / SE			СП / ME			КП / LE		
	да/yes	нет/no	другое/other	да/yes	нет/no	другое/other	да/yes	нет/no	другое/other
Москва	80	20		100			100		
Волгоградская область	60	40		100			100		
Псковская область	60	40		100			100		
Тульская область	80	20		100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным территориальных организаций Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

формальном и неформальном секторах, нарушение гражданских прав и низкую производительность). Неформальная занятость вызывает напряженность в социально-трудовых отношениях потому, что появляются противоречия с интересами занятых в нетеневом секторе.

Отсутствие в настоящее время правового статуса самозанятых граждан не отвечает цели эксперимента по выводу их из «тени», поскольку приводит к массовому распространению самозанятости за счет наемных работников и иных категорий граждан, не являющихся самозанятыми. Отсутствие у самозанятых права на социальную защиту и государственные гарантии в сфере труда ведет к росту социальной напряженности, риску падения реальных располагаемых доходов населения и расширения масштабов бедности, а также к существенному снижению поступлений в бюджеты государственных внебюджетных фондов и риску снижения поступлений в бюджеты субъектов Российской Федерации.

В связи с этим необходимо закрепить в законодательстве Российской Федерации правовой

статус самозанятых граждан; установить запрет для самозанятых на работу с вредными и опасными условиями труда; распространить обязанности работодателей на цифровые платформы и весь неформальный сектор.

С организацией рабочих мест тесно связан такой элемент, как условия труда и, соответственно, охрана труда.

Эксперты отмечают, что именно неудовлетворительные условия труда в малом бизнесе обуславливают рост профессиональных заболеваний [8]. В большинстве хозяйствующих субъектов малого предпринимательства безопасности трудовой деятельности начинают уделять достаточное внимание только после возникновения несчастных случаев.

Из проведенного опроса профактива, можно выделить следующие причины вышеуказанных проблем в организации условий и охраны труда:

- большинство субъектов малого бизнеса размещает свое производство в небольших и, часто, совершенно непригодных для этого помещениях;

Таблица 10 / Table 10

## Наличие контроля охраны труда (в %) / Availability of labor protection control (in %)

Регион	МП/SE			СП/ME			КП/LE		
	да /yes	нет /no	другое/other	да /yes	нет /no	другое/other	да /yes	нет /no	другое/other
Москва	20	80		100			100		
Волгоградская область		100		100			100		
Псковская область	20	80		100			100		
Тульская область	60	40		100			100		
В среднем по региону	25	75		100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

Таблица 11 / Table 11

## Наличие заключенного коллективного договора (в %) / Availability of a concluded collective agreement (in %)

Регион	МП/SE			СП/ME			КП/LE		
	да /yes	нет /no	а что это?/ what is it?	да /yes	нет /no	а что это?/ what is it?	да /yes	нет /no	а что это?/ what is it?
Москва	3	96	1	50	50		100		
Волгоградская область	3	97		50	50		100		
Псковская область	5	95		50	50		100		
Тульская область	8	92		50	50		100		
В среднем по региону	4	95	1	50	50		100		

Источник / Source: составлено автором по данным - 20 МСП и 3 КП / compiled by the author according to the data – 20 SMEs and 3 LEs.

Таблица 12 / Table 12

## Количество заключенных коллективных договоров в Российском профессиональном союзе работников инновационных и малых предприятий / Number of concluded collective agreements in the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise

Год /Year	%
2012	3
2017	4,7
2018	5,6
2019	5,6

Источник / Source: составлено автором по данным Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

- в производстве интенсивно используется морально устаревшее оборудование с высокой степенью износа;
- при обустройстве рабочих мест не соблюдаются санитарно-гигиенические нормы;
- работникам не выдаются рабочая форма, спецобувь, а также различные средства индивидуальной защиты;
- отсутствует организация специального обучения и проверки знаний для работников, занятых на опасных работах;
- отсутствуют необходимые локальные нормативные регламенты по охране труда [8].

Перечисленные факторы приводят к тому, что, как руководитель, так и остальные члены трудового коллектива, практически не имеют представления об основах правильной организации и обеспечении безопасных условий и методов труда (табл. 7, 8, 9).

Неудовлетворительная реализация охраны труда (табл. 7), представителями МП, объясняется достаточно тривиально: у субъектов малого бизнеса просто отсутствуют необходимые ресурсы и экономические стимулы для проведения подобной работы.

Между тем, законодатель установил (ст. 217 ТК РФ), что на предприятиях, где среднесписочная численность трудящихся свыше 50 человек, в целях соблюдения требований по охране труда должна быть сформирована соответствующая служба либо введена должность специалиста по охране труда, с соответствующей подготовкой опытом работы в

данной сфере<sup>7</sup>. При отсутствии службы или штатного специалиста, их функции должен исполнять сам работодатель – индивидуальный предприниматель либо руководитель малой организации. В иных случаях может быть привлечен внешний специалист по охране труда на основе гражданско-правового договора (табл. 10).

Уровень охраны труда улучшается и объем информации увеличивается в зависимости от размера предприятия. По мнению профактива, одной из проблем по данному вопросу является отсутствие коллективного договора на МП (табл. 11, 12), а если таковой имеется, то в нем, как правило, отсутствуют предусмотренные льготы и преимущества для работников (табл. 13).

Поскольку многие МП не способны обеспечить

<sup>7</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). Ст. 217 «Служба охраны труда в организации». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/27b3ba8852226c54a805978cb9792a79286bd574/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/27b3ba8852226c54a805978cb9792a79286bd574/) (дата обращения: 22.09.2021).

Таблица 13 / Table 13

## Анализ положений заключенных коллективных договоров МП / Analysis of the provisions of the concluded collective agreements of SE

Положение КД / KD Provision	Стабтех / Stabtech	РусКон-салт- Групп / RusConsult-Group	Сап-фир / Sapphire	Коралл-Стома / Korall-Stoma	Центр условий и охраны труда малого и среднего предпринимательства / Center for conditions and labor protection of small and medium-sized businesses
Индексация заработной платы	+	-	-	-	-
Положение о минимальной заработной плате в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	+	+	+	+	+
Социальные гарантии	-	-	-	-	-
Улучшение охраны труда	-	-	-	-	+
Организация и оплата обучения/переобучения	+	-	-	-	-
Содействие молодым специалистам	-	-	-	-	-

Источник / Source: составлено автором по данным Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

Таблица 14 / Table 14

## Прохождение обучения, переподготовки за последние три года (в %) / Training, retraining in the last three years (%)

Регион	МП			СП			КП		
	да/yes	нет/no	За св.сч./at own expenses	да/yes	нет/no	другое/other	да/yes	нет/no	другое/other
Москва	20	80		50	50		100		
Волгоградская область		80	20	50	50		100		
Псковская область		60	40	50	50		100		
Тульская область		80	20	50	50		100		
В среднем по региону	5	75	20	50	50		100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

Таблица 15 / Table 15

## Средний должностной оклад, в тыс. руб. на МП / Average official wage, thousand rubles at SEs

Субъекты РФ / Russian regions	Производство/Production			Торговля/Trade			Услуги/Services		
	2018	2019	I кв. 2020/ Q1 2020	2018	2019	I кв. 2020/ Q1 2020	2018	2019	I кв. 2020/ Q1 2020
Волгоградская область	11,6	13,5	14,1	11,7	13,7	14,5	11,6	13,6	14
Минимальная заработная плата (МЗП)	11,2	13,2	14	11,2	13,2	14	11,2	13,2	14
г. Москва	22	23	23	22	23	23	22	23	23
МЗП в г. Москва	18,7	18,8	20,2	18,7	18,8	20,2	18,7	18,8	20,2
Псковская область	11,4	11,4	11,5	11,4	11,5	12,2	11,4	11,4	12,2
МЗП в Псковской области	11,4	11,3	11,4	11,4	11,3	12,1	11,4	11,3	12,1
Тульская область	13	14	14,5	13	14	14,4	13	14	14,4
МЗП в Тульской области	13	13,5	14,1	13	13,5	14,1	13	13,5	14,1

Источник / Source: рассчитано автором по предоставленным данным МП / calculated by the author based on the data provided by SEs.

безопасность на рабочих местах и создать нормальные условия охраны труда, соответствующие государственные органы не должны пускать положение дел на самотек и оставаться в стороне от решения этих вопросов. В табл. 14 представлены данные опроса по такому важному элементу социально-трудовых отношений, как обучение, практикуемое в малом бизнесе крайне редко. Это связано, как правило, с недооценкой руководителем предприятия необходимости и важности обучения, нехваткой финансовых ресурсов, а также неопределенностью перспектив организации. В результате многие работники вынуждены оплачивать обучение и повышение квалификации самостоятельно. В отдельных случаях, когда для дальнейшего развития бизнеса работникам требуются дополнительные знания и навыки, когда, например, запускается новая про-

изводственная линия, осваивается новый целевой сегмент рынка сбыта, внедряется новая услуга, владельцы и руководство МП все же инициируют проведение различных семинаров и тренингов.

По мнению профактива, основной проблемой такого важного социально-трудового показателя, как обучение, является отсутствие обязательств работодателя о направлении работников на профессиональное обучение, получение ими дополнительного профобразования.

Очень важным социально-трудовым показателем в системе социально-трудовых отношений является заработная плата.

По результатам приведенных в табл. 15 данных видно, что средний должностной оклад МП (производственного, торгового, сферы услуг) в разных субъектах Российской Федерации находится при-

Таблица 16 / Table 16

## Удовлетворенность размером заработка (в %) / Satisfaction with wages (in %)

Регион/Region	МП/SE			СП/ME		
	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other
Москва		100		50	50	
Волгоградская область		100		50	50	
Псковская область		100		50	50	
Тульская область		100		50	50	
В среднем по региону		100		50	50	

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным территориальных организаций Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

Таблица 17 / Table 17

## Удовлетворенность социальными льготами по месту работы (в %) / Satisfaction with social benefits at work (in %)

Регион/Region	МП/SE			СП/ME			КП/LE		
	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other	уд./satisfactory	неуд./unsatisfactory	другое/other
Москва	20	80		100			100		
Волгоградская область	20	80		50	50		100		
Псковская область	20	80		50	50		100		
Тульская область	20	80		100			100		
В среднем по региону	20	80		75	25		100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным территориальных организаций Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий / compiled by the author based on the data provided by the territorial organizations of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprise.

Таблица 18 / Table 18

## Регулярность выплаты зарплаты (в %) / Regularity of wage payments (in %)

Регион/Region	МП/SE			СП/ME			КП/LE		
	2 раза/м/2 times/per m	1 раз/м/1 time/per m	с задержкой/delayed	2 раза/м/2 times/per m	1 раз/м/1 time/per m	с задержкой/delayed	2 раза/м/2 times/per m	1 раз/м/1 time/per m	с задержкой/delayed
Москва	100			100			100		
Волгоградская область	60	20	20	100			100		
Псковская область	60	20	20	100			100		
Тульская область	80	20		100			100		
В среднем по региону	75	15	10	100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

Таблица 19 / Table 19

## Выплата зарплаты полностью (в %) / Wage payment in full (in %)

Регион/Region	МП/SE			СП/ME			КП/LE		
	да/yes	нет/no	другое/other	да/yes	нет/no	другое/other	да/yes	нет/no	другое/other
Москва	100			100			100		
Волгоградская область	100			100			100		
Псковская область	100			100			100		
Тульская область	100			100			100		
В среднем по региону	100			100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

близительно в одном диапазоне и привязан к прожиточному минимуму (ПМ) и к минимальной заработной плате (МЗП) конкретного региона.

Таким образом, с целью контроля расходов на малом предприятии должностной оклад чаще всего остается на уровне ПМ и МЗП, что в свою очередь исключает вопросы со стороны контролирующих органов.

МП выдерживает обязательства по установлению минимальных окладов (должностных окладов) на уровне не ниже минимального размера

оплаты труда, установленного федеральным законом и предусмотренных в региональных трехсторонних соглашениях.

Проведенный опрос профактива (табл. 16, 17, 18, 19) свидетельствует о том, что на МП увеличение доли вознаграждения за труд в структуре заработной платы в основном не предусмотрены. В лучшем случае, дополнительные заработки работника выплачиваются в конверте, а в худшем – не выплачиваются совсем. Именно поэтому в малом бизнесе отчетливо прослеживается конкуренция между



Таблица 20 / Table 20

## Оформление трудового договора (в %) / Registration of an employment contract (in %)

Регион/Region	МП/SE			СП/ME			КП/LE		
	ТД/ Employment agreement	ГПА/ Independent contractor agreement	Другое/ other	ТД/ Employment agreement	ГПА/ Independent contractor agreement	Другое/ other	ТД/ Employment agreement	ГПА/ Independent contractor agreement	Другое/ other
Москва	80	20		100			100		
Волгоградская область	60	40		100			100		
Псковская область	80	20		100			100		
Тульская область	100			100			100		
В среднем по региону	80	20		100			100		

Источник / Source: составлено автором по предоставленным данным МСП / compiled by the author based on the data provided by SMEs.

Таблица 21 / Table 21

## Среднемесячная начисленная заработная плата, в тыс. руб. работников МП Волгоградской области в 2017-2019 гг. по видам экономической деятельности) / Average monthly accrued wages, in thousand rubles of employees of SE in the Volgograd region in 2017-2019 by type of economic activity)

Вид экономической деятельности ОКВЭД2/ Type of economic activity OKVED2	2017	2018	2019
	Производство мебели для офисов и предприятий торговли		
Торговля оптовая офисной мебелью		48,4	45,3
Торговля розничная пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями в специализированных магазинах	11	23,3	26,3
Торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями и кондитерскими изделиями в специализированных магазинах		22	24,6
Торговля розничная газетами и канцелярскими товарами в специализированных магазинах		11,1	11,1
Деятельность в области права и бухгалтерского учета	26,7	30,2	36,2
Деятельность по предоставлению прочих персональных услуг	18,3	17,9	20

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата [17] / compiled by the author according to Rosstat [17].

Таблица 22 / Table 22

## Среднемесячная начисленная заработная плата, в тыс. руб. работников МП г. Москвы в 2017-2019 гг. по видам экономической деятельности / Average monthly accrued wages, in thousand rubles of employees of SE in Moscow in 2017-2019 by type of economic activity

Вид экономической деятельности ОКВЭД2/ Type of economic activity OKVED2	2017	2018	2019
	Производство мебели для офисов и предприятий торговли		
Торговля оптовая офисной мебелью		45	63,1
Торговля розничная пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями в специализированных магазинах	35,6	44	43
Торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями и кондитерскими изделиями в специализированных магазинах		39,6	39,8
Торговля розничная газетами и канцелярскими товарами в специализированных магазинах		31,7	26,4
Деятельность в области права и бухгалтерского учета	84,5	90,8	100,5
Деятельность по предоставлению прочих персональных услуг	23,5	40,6	30,8

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата [17] / compiled by the author according to Rosstat [17].

Таблица 23 / Table 23

## Среднемесячная начисленная заработная плата, в тыс. руб. работников МП Псковской области в 2017-2019 гг. по видам экономической деятельности / Average monthly accrued wages, in thousand rubles of employees of SE in the Pskov region in 2017-2019 by type of economic activity

Вид экономической деятельности ОКВЭД2/ Type of economic activity OKVED2	2017	2018	2019
	Производство мебели для офисов и предприятий торговли		
Торговля розничная пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями в специализированных магазинах	10,2	15,1	18,6
Торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями и кондитерскими изделиями в специализированных магазинах			20,3
Торговля розничная газетами и канцелярскими товарами в специализированных магазинах		24,2	15,1
Деятельность в области права и бухгалтерского учета	18,3	21,4	27,9
Деятельность по предоставлению прочих персональных услуг	21	20,7	24,6

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата [17] / compiled by the author according to Rosstat [17].

Среднемесячная начисленная заработная плата, в тыс. руб. работников МП Тульской области в 2017-2019 гг.  
по видам экономической деятельности / Average monthly accrued wages, in thousand rubles of employees of SE in the Tula region in  
2017-2019 by type of economic activity

	Вид экономической деятельности ОКВЭД2/ Type of economic activity OKVED2	2017	2018	2019
Тульская область	Производство мебели для офисов и предприятий торговли			34,1
	Торговля оптовая офисной мебелью		54,2	39,8
	Торговля розничная пищевыми продуктами, напитками и табачными изделиями в специализированных магазинах	14,3	16,7	18,8
	Торговля розничная хлебом и хлебобулочными изделиями и кондитерскими изделиями в специализированных магазинах		14,7	11,9
	Торговля розничная газетами и канцелярскими товарами в специализированных магазинах		15,4	14,3
	Деятельность в области права и бухгалтерского учета	25,6	27,4	27,2
	Деятельность по предоставлению прочих персональных услуг	17,7	18,4	19

Источник / Source: составлено автором по данным Росстата [17] / compiled by the author according to Rosstat [17].

трудовым и гражданским правом в регулировании трудовых отношений (табл. 20). Зачастую стороны отдают предпочтение договорам гражданско-правового характера, как-то: оказанию услуг, выполнению работ.

Приведем следующие данные по заработной плате опубликованные Росстатом (табл. 21–24; рис. 3).

Достойная зарплата по результатам опроса, проведенного Финансовым университетом при Правительстве РФ, в среднем по России составляет по мнению опрошенных респондентов 66 тыс. руб.<sup>8</sup>. В обязательный пакет, определяющий достойный уровень жизни, 98% граждан включают наличие собственной квартиры и качественной медицины. Более 90% респондентов считают, что в дополнение к этому они должны иметь возможность получать качественное образование и питание, заниматься спортом, иметь полноценный доступ к культурным ценностям, своевременно менять бытовую технику.

К объективным критериям определения достойной заработной платы относится доля затрат на питание в общих расходах домохозяйств. Если затраты на домашнее питание составляют менее 10%, то оставшейся части расходов домохозяйств будет достаточно, чтобы обеспечить достойный уровень жизни. По результатам международных сопоставлений, проведенных ОЭСР и Евростатом за 2014 г., в структуре фактического конечного потребления домашних хозяйств доля затрат на домашнее питание составила в США 5,8%, в Великобритании – 6,8%, в Канаде – 7,3%, в Ирландии и Австралии – 7,8; в Швейцарии и Германии – 8,0%. Между тем в России доля затрат на домашнее питание составила 22,8%. Доля затрат домохозяйств в этих странах на рестораны и гостиницы составила, соответственно, 5,8%, 6,2%, 5,5%, 11,9%, 5,4%, 6,1%, 4,0%, а в России – 2,6%. В то же время

по структуре потребительских расходов домашних хозяйств, полученных Росстатом по материалам выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств, доля затрат на домашнее питание составила в 2017 г. 31,2%. Это в 4-5 раз выше, чем в перечисленных развитых странах.

Из приведенных данных видно, что среднюю заработную плату на МП нельзя назвать достойной. В сравнении со средними и крупными предприятиями заработная плата на малых предприятиях ниже. Низкая заработная плата МП снижает покупательский спрос населения, что сдерживает развитие экономики и соответственно уровень жизни населения. Чтобы заработная плата низкооплачиваемых категорий работающих стала достойной, ее покупательная способность должна быть повышена по одним стандартам в 3 раза, а по другим – в 4-5 раз. В установлении достойной заработной платы объективно заинтересованы не только наемные работники, но и работодатели, поскольку достойная заработная плата стимулирует работодателей внедрять новые технологии и повышать конкурентоспособность компаний, формирует платежеспособный спрос и стимулирует развитие экономики.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что специфика организации труда и других СТП в малом бизнесе заключается не в его регламентации – требования по всем СТП одинаковы для всех предприятий всех размеров, а в механизме реализации данных требований.

При этом следует понимать, что упрощение указанных процедур и требований для малого бизнеса недопустимо, поскольку это однозначно ухудшает СТП наемных работников, простых тружеников, составляющих экономическую опору государства.

Следует признать, что работники малого бизнеса меньше всего защищены от гнета сложившихся производственных условий. Исследование условий труда показывает, что удовлетворен-

<sup>8</sup> Россияне объяснили, какую зарплату считают достойной // Комсомольская правда. 10.04.2019.

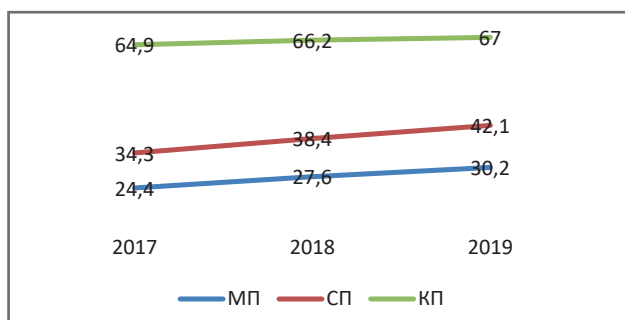


Рис. 3 / Fig. 3. Среднемесячная начисленная заработная плата, в тыс. руб. работников предприятий по видам экономической деятельности (руб.) / Average monthly accrued wages, in thousand rubles of employees of enterprises by type of economic activity (RUB).

Источник / Source: Составлено автором по данным Росстата Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности и субъектам Российской Федерации (годовые данные). URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/t3.htm> (дата обращения: 21.09.2021) / compiled by the author according to the Rosstat data; The average monthly nominal accrued wages of employees of organizations by type of economic activity and regions of the Russian Federation (annual data). URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/t3.htm> (accessed on 21.09.2021).

ность работой (общая оценка качества работы) на небольших предприятиях и условия работы в целом хуже, чем на крупных. Например, работники небольших предприятий, как правило, получают более низкую заработную плату, чем сотрудники крупных (рис. 3).

Разрыв в заработной плате между предприятиями разного размера объясняется характеристиками компании, а также выполняемой работой и квалификацией сотрудников. Кроме того средняя заработная плата варьируется, так как малые предприятия платят меньше, чем крупные, даже если квалификация и обязанности таких сотрудников не различаются.

С целью повышения заинтересованности работодателя в создании надлежащей организации труда и безопасных и комфортных условий труда в малом бизнесе органам власти предлагается разработать систему мер, обеспечивающих улучшение СТП, включающих госзаказ, гранты, обучение, помощь государства по компенсации расходов.

### ОЦЕНКА МЕХАНИЗМА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СП НА МП

Крайне малое количество заключенных коллективных договоров (табл. 11, 12) на малых предприятиях - это актуальная проблема, и этому мешают объективные ограничения. Необходимо отстаивать инициативу выработки определенных государственных стандартов для малого предприятия на федеральном уровне, при которых отсутствие коллективного договора, профсоюзной организации для собственников стало бы не только не престижно, но и экономически невыгодно.

Таблица 25 / Table 25

#### Результаты анализа региональных соглашений / Results of the analysis of regional agreements

Социально-трудовые показатели/Social and labor indicators	МП/SE	СП/ME	КП/LE
Зарплата (мин., индекс.)	+	+	+
Занятость	+	+	+
Условия труда / охрана труда	+	+	+
Организация труда	-	-	+
Обучение	+	+	+
Молодежная политика	+	+	+
Поддержка в области экономической политики	+	+	+
Развитие социального партнерства	+	+	+
Всего заключено 83 региональных соглашения, из них только в 18 соглашениях (21,6%) затрагиваются вопросы связанные с МСП			

Источник / Source: составлено автором по данным ФНПР / compiled by the author according to the FNPR.

Таблица 26 / Table 26

#### Результаты анализа региональных соглашений, % / Results of the analysis of regional agreements, in %

Социально-трудовые показатели/Social and labor indicators	МП/SE	СП/ME	КП/LE
Зарплата (мин., индекс.)	7,2	7,2	100
Занятость	12	12	100
Условия труда / охрана труда	4,8	4,8	
Организация труда	нет	нет	100
Обучение	3,6	3,6	100
Молодежная политика	1,2	1,2	100
Поддержка в области экономической политики	21,6	21,6	100
Развитие социального партнерства	10,8	10,8	100

Источник / Source: составлено автором по данным ФНПР / compiled by the author according to the FNPR.

Таблица 27 / Table 27

#### Соответствие стандартам МОТ социально-экономической защищенности в региональных соглашениях / Compliance with ILO standards of socio-economic security in regional agreements

	МП/SE	СП/ME	КП/LE
1 Защищенность на рынке труда (ЗРТ)	-	-	+
2 Защищенность занятости (ЗЗ)	-	-	+
3 Защищенности в сфере профессионального развития на рабочем месте и карьеры (ЗПР)	-	-	+
4 Безопасность труда (БТ)	-	-	+
5 Защищенность профессиональных навыков (ЗПН)	-	-	+
6 Защищенность дохода (ЗД)	-	-	+
7 Защищенность права на представительство (ЗПП)	+	-	+

Источник / Source: составлено автором по данным ФНПР / compiled by the author according to the FNPR.

Большинство коллективных договоров (рис. 4) предусматривает обеспечение оплаты труда выше минимального размера оплаты труда (МРОТ) и прожиточного минимума (ПМ), повышение заработной платы в связи с ростом цен и уровня инфляции (индексацию). Иногда договоры также предполагают изменение тарифных ставок в соответствии с отраслевыми соглашениями по тарифам, если такие имеются.

На малых предприятиях в коллективных договорах практически не предусмотрен порядок со-

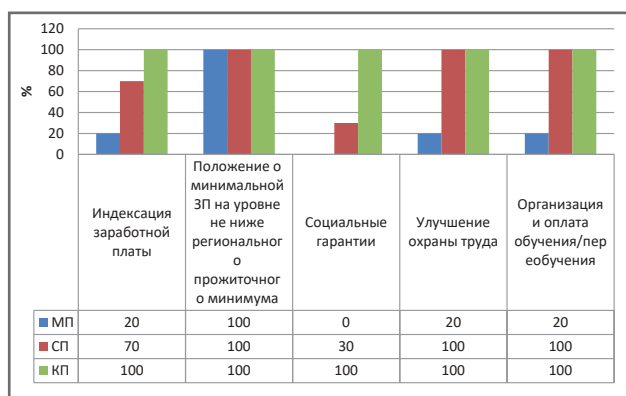


Рис. 4 / Fig. 4. Анализ положений заключенных коллективных договоров (в %) / Analysis of the provisions of the concluded collective agreements (in %).

Источник / Source: составлено автором по данным МСП, КП.

кращения штата, социальные гарантии при увольнении и обеспечение занятости. Не указываются и необходимые меры: наставничество, переобучение работников и т. д. Также не описывается содействие молодым специалистам, их адаптации, введению в производственную жизнь организации.

Анализ региональных трехсторонних соглашений субъектов Российской Федерации показал, что вопросы социально-трудовых отношений т. е. заработная плата, занятость, образование, охрана и условия труда в основном регламентируются на крупных предприятиях, а малые и средние предприятия упоминаются только в 18 (21,6%) соглашениях из 83.

Пункты соглашений по МСП в основном относятся к экономической политике (21,6%), остальные только затрагивают сферы развития рынка труда и содействия занятости (12%), охраны труда (4,8%), развития социального партнерства в сфере СТО (10,8%), оплаты труда (7,2%), обучению (3,6%), социальной защиты. Гарантии и обязательства работодателя по заработной плате, занятости, условиям и организации труда, обучению и т.д. слабо прописаны в соглашениях и не несут системного характера. Как видно из перечисленного, не одно из региональных соглашений, где указана сфера МСП, не включает в себя все социально-трудовые показатели.

Положения разделов о занятости региональных соглашений не находят надлежащего отражения на соответствующих «нижестоящих» уровнях социального партнерства (т. е. в территориальных соглашениях, коллективных договорах и т.д.), а при отсутствии отраслевого соглашения решение данного вопроса дополнительно усложняется.

В соответствии со стандартами МОТ социально-экономической защищенности МП в региональных соглашениях, можно выделить только один

показатель – защищенность права на представительство (табл. 27). Следовательно, влияние на СТО социального партнерства в малом предпринимательстве недостаточно для эффективного функционирования системы. Приведенные таблицы являются обоснованием фактической незащищенности интересов работников МП по СТП в системе социального партнерства и соответственно являются обоснованием предложения защищать их через региональные соглашения по МП. В связи с этим актуализируется задача защиты заработной платы в соглашениях и коллективных договорах и поэтапного доведения ее в соответствии с призывами МОТ и резолюцией X съезда ФНПР до достойного уровня.

## ВЫВОДЫ

Наиболее перспективным направлением совершенствования социально-трудовых отношений в сфере малого бизнеса на основе формирования и развития социального партнерства является заключение региональных соглашений в сфере малого бизнеса и установление в них социальных гарантий. В механизме регулирования социально-трудовых отношений в малом бизнесе особое место занимает заработная плата, повышение которой положительно воздействует на рост числа занятых и объемов производства. В связи с этим рекомендуется включать в соглашение на региональном уровне и коллективные договоры гарантии по уровню и динамике минимальной и медианной заработной платы, долю постоянной части в общем заработке. Наряду с заработной платой рекомендуется устанавливать гарантии по обеспечению стабильной занятости, установлению правильной организации и обеспечению безопасных и комфортных условий труда, непрерывному обучению персонала. Особое внимание уделить поэтапному повышению минимальной заработной платы до минимального потребительского бюджета.

С целью усиления защиты интересов наемных работников сформулированы и обоснованы рекомендации по расширению охвата коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений, которые включают в себя заключения на уровне субъектов РФ региональных соглашений, распространяющихся на малые предприятия, включение Правительством Российской Федерации в соответствии с подпунктом е.4 пункта 1 ст. 114 Конституции РФ в полномочия Федеральных органов исполнительной власти (ФОИВов) содействие развитию социального



партнерства и созданию объединений работодателей, в том числе в сфере малого бизнеса с внесением соответствующих изменений в ТК РФ<sup>9</sup>.

Необходимо внести изменения в Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) в части включения в региональные трехсторонние соглашения отдельной главы, регулирующей социально-трудовые отношения на малых предприятиях.

Из проанализированных только на 5,6% малых предприятий и организаций были заключены коллективные договоры (табл. 12). Поэтому

<sup>9</sup> Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 18.08.2020).

более эффективным механизмом регулирования социально-трудовых отношений (СТО) на малом предприятии (МП) является не коллективный договор (КД), а соглашение, заключенное на региональном уровне, которое в том числе целесообразно распространить, особенно в части гарантий по минимальной заработной плате (МЗП) на индивидуальных предпринимателей (ИП), имеющих наемных работников и являющихся работодателями. Также необходимо внести изменения в ТК РФ в части распространения региональных трехсторонних соглашений на работодателей по аналогии с региональными соглашениями о минимальной заработной плате (МЗП) (статья 131.1 ТК РФ).

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Скворцов В.Н. Роль профсоюзов в повышении эффективности социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях // Труд и социальные отношения. 2020;(3):53-64.
2. Скворцов В.Н. Формирование и развитие социального партнерства в сфере малого предпринимательства // Вестник БИСТ. 2020; (2):119-129.
3. Волгин Н. Социальное партнерство в социальном государстве // Государственная служба. 2004;(4):118-119.
4. Нехода Е.В. Социализация трудовых отношений: Автореф. дис. д-р эконом. наук. Томск, 2009.
5. Никулин Ю.И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования: автореф.дис. ... канд. экон. наук. Белгород, 2008.
6. Фаузер В.В., Назарова И.Г., Фаузер В.В. Социально-трудовые отношения: отраслевая и региональная специфика / Отв. редактор д. т. н., профессор Н.Д. Цхадая. М.: Экон-Информ, 2010; 175 с. (Б-ка демографа; Вып. 13).
7. Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография / Ю.Ю. Чилипенко. Н. Новгород: изд-во НИСОЦ, 2015; 363 с.
8. Скворцов В.Н. Специфические особенности организации труда на предприятиях малого бизнеса // Труд и социальные отношения. 2018;(4):26-33.

#### REFERENCES

1. Skvortsov V.N. The role of trade unions in improving the effectiveness of social partnership in the regulation of social and labor relations at small enterprises. Labor and social relations. 2020;(3):53-64. (In Russ.).
2. Skvortsov V.N. Formation and development of social partnership in the field of small business. Bulletin of the BIST. 2020;(2):119-129. (In Russ.).
3. Volgin N. Social partnership in a social state. State Service. 2004;(4):118-119. (In Russ.).
4. Nekhoda E.V. Socialization of labor relations: Abstract of the thesis, Dr. Sci. (Econ.). Tomsk; 2009.
5. Nikulin Yu.I. Regulation of social and labor relations and directions for its improvement: Abstract of the thesis, Cand. Sci. (Econ.). Belgorod; 2008.
6. Fauzer V.V., Nazarova I.G., Fauzer V.V. Social and labor relations: Industry and regional characteristics. Ed. by Professor N. D. Saada. Moscow: Ekon-Inform; 2010. p. 175. Vol. 13.
7. Chilipenok Yu.Yu. Social and labor relations: Theory and practice of interaction between subjects in the sphere of small and medium business: monograph / Yu.Yu. Chilipenok. N. Novgorod: NISOC publishing house; 2015. p.363. (In Russ.).
8. Skvortsov V.N. Specific features of labor organization at small business enterprises. Labor and social relations. 2018;(4): 26-33. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Владимир Николаевич Скворцов** – председатель Российского профессионального союза работников инновационных и малых предприятий, Москва, Россия

**Vladimir N. Skvortsov** – Chairman of the Russian Professional Union of Employees of Innovative and Small Enterprises, Moscow, Russia  
Skvortsov.FNPR@gmail.com

Статья поступила в редакцию 15.10.2021; после рецензирования 26.10.2021, принята к публикации 06.11.2021. Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 15.10.2021; revised on 26.10.2021 and accepted for publication on 06.11.2021. The author read and approved the final version of the manuscript.

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-142-153

УДК: 331.104

JEL: J24, J28

ОЦЕНКА ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК  
СОТРУДНИКА В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИО.А. Воскресенская<sup>а</sup>, Н.М. Сладкова<sup>б</sup>Всероссийский научно-исследовательский институт труда, Москва, Россия  
<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2260-1646>

Ю.Л. Горковенко

«РТ-Инвест Транспортные Системы», Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0001-8865-4612>

## АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрен актуальный вопрос оценки ценностно-мотивационной сферы, в частности в области обеспечения информационной безопасности. **Цель** исследования – поиск верифицированной методики исследования ценностей личности, применимой в том числе в органах власти для получения объективной информации в области потенциальных рисков, связанных с обеспечением информационной безопасности. **Методическая основа** исследования – анализ нормативно-правовой и методической базы федерального уровня, методик оценки ценностей (опросников-самоотчетов, проективных и психосемантических методик). Представлены **результаты** исследования: обосновано использование методики Ш. Шварца в ее усовершенствованной версии, показаны возможности и ограничения использования методики Ш. Шварца в органах государственной власти. В развитие темы предложено **использование** процедур оценки ценностно-мотивационных установок на базе федеральной единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ.

**Ключевые слова:** ценности; мотивационный профиль; информационная безопасность; методика оценки ценностей; государственная служба; оценка по информационной безопасности; опросник Шварца.

**Для цитирования:** Воскресенская О.А., Сладкова Н.М., Горковенко Ю.Л. Оценка ценностно-мотивационных установок сотрудника в области обеспечения информационной безопасности. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):142-153. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-142-153.

## ORIGINAL PAPER

ASSESSMENT OF THE VALUE AND MOTIVATIONAL  
ATTITUDES OF THE EMPLOYEE IN THE AREA  
OF INFORMATION SECURITYO.A. Voskresenskaya<sup>а</sup>, N.M. Sladkova<sup>б</sup>All-Russian Research Institute of Labor, Moscow, Russia  
<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-8656-4207>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2260-1646>

Yu.L. Gorkovenko

RT-Invest Transport Systems, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0001-8865-4612>

## ABSTRACT

The article considers the topical issue of assessing the value and motivational sphere, in particular in the field of information security. The article **aims** to search for a verified methodology for studying personal values, applicable, among other things, in public authorities to obtain objective information in the field of potential risks associated with information security. The **methodological** basis of the research is the analysis of the federal regulatory and methodological base, methods for assessing values (self-reporting questionnaires, projective and psycho-semantic techniques). **The results** of the study substantiate the use of the Schwartz method in its refined version and present its possibilities and use limitations in public authorities. The authors propose **to use** the procedures for assessing value and motivational attitudes on the basis of the federal unified information system for managing personnel of the state civil service of Russia.

**Keywords:** values; motivational profile; information security; value assessment methodology; public service; information security assessment; Schwartz value questionnaire.

**For citation:** Voskresenskaya O.A., Sladkova N.M., Gorkovenko Yu.L. Assessment of the value and motivational attitudes of the employee in the area of information security. *Social and labor research*. 2022;46(1):142-153. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-142-153.

## ВВЕДЕНИЕ

Рост масштабов цифровизации и, как следствие, угроз реализации сопряженных рисков, в частности по информационной безопасности [1], предъявляет все более серьезные требования к защите данных на частном, корпоративном и государственном уровне. Возрастающую обеспокоенность владельцев данных и их готовность усилить защиту иллюстрируют результаты опроса Gartner<sup>1</sup> среди 2387 ИТ-директоров из 85 стран мира. Бюджеты на кибер- и информационную безопасность компании на мировом уровне в 2022 г. в среднем готовы увеличить на 3,6%. Среди значимых примет времени, связанных с усилением мер в данной области на межгосударственном уровне, можно особо выделить внесение в октябре 2021 г. России и США в Генеральную Ассамблею ООН совместной резолюции об ответственном поведении стран в киберпространстве<sup>2</sup>.

Наряду с пристальным вниманием к технической составляющей для обеспечения информационной безопасности, наблюдается все больший интерес к работе в области человеческого фактора, влияющего на реализацию рисков в данной области до 70% среди прочих факторов [2]. Неутешительными можно назвать результаты опроса HP Wolf Security более 1 тыс. руководителей ИТ-команд и более 8 тыс. офисных сотрудников, работающих в условиях удаленного доступа, которые показали:

- более 75% ИТ-специалистов признают, что вопросы безопасности в период пандемии отошли на второй план;
- 91% респондентов пренебрегают безопасностью в пользу решения рабочих задач;
- более половины респондентов до 24 лет, считают инструменты безопасности помехой;
- 31% опрошенных обходят корпоративные стандарты безопасности.

Очевидно, что ни наличие регламентов и специальных инструментов, ни знаний и навыков в области информационной безопасности не гарантируют их применения на практике. В этой связи закономерно возникают вопросы: на что еще следует обратить внимание при работе с персоналом? Какие еще меры могут снизить риски по информационной безопасности, связанные с человеческим фактором? С помощью какого инструментария можно предотвратить наступление негативных инцидентов на самых ранних стадиях работы с персоналом?

<sup>1</sup>URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2021-10-18-gartner-survey-of-over-2000-cios-reveals-the-need-for-enterprises-to-embrace-business-composability-in-2022>

<sup>2</sup> URL: <https://www.securitylab.ru/news/525712.php>

О важности внимания кадровых служб и руководителей структурных подразделений к вопросам поведения сотрудников, влияющего на обеспечение информационной безопасности, свидетельствует тот факт, что финансовые вложения в совершенствование только инфраструктуры обеспечения информационной безопасности любой организации не станут панацеей максимального снижения рисков информационных инцидентов. Тенденции к минимизации подобных рисков возможно обеспечить необходимым уровнем специальных знаний и навыков сотрудников в области информационной безопасности при условии достаточного уровня осознания существующих рисков и мотивации к применению этих знаний и навыков во благо организации, где они работают [3; 4; 5].

Причины части инцидентов в области информационной безопасности эксперты видят в «социальной некомпетентности» [6; 2; 7] и нарушении норм поведения в информационной или цифровой среде. Низкий уровень социокультурных регуляторов, отсутствие или слабое развитие ценностно-мотивационных установок на безопасное поведение ведет к реализации рисков, значимых в масштабах всей организации, органа власти, а в конечном счете и государства. Первостепенная важность духовно-нравственных ориентиров, ценностей, направленных на созидание, ответственное поведение, уважение истории и традиций для обеспечения национальной безопасности страны неоднократно подчеркивалось в выступлениях первых лиц страны, стратегических государственных документах [8].

Развивая результаты предыдущих исследований [9; 10], основанных на компетентностном подходе и сфокусированных на методическом инструментарии оценки компетенций (как сквозного цикла) по информационной безопасности, в данной работе авторы ставили перед собой задачу поиска дополнительного инструментария для оценки такой составляющей компетенций как ценностно-мотивационные установки.

## ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

В соответствии с широко известной и снискавшей наибольшую популярность в области исследований ценностно-мотивационной сферы человека теорией Милтона Рокича ценности – это «устойчивое убеждение в том, что определенный способ действия или определенные жизненные цели наиболее предпочтительны для индивида и общества

другим способам деятельности или другим конечным целям» [11]. При этом исследователем термин «установка» понимается как «долговременная организация нескольких убеждений, которая касается определенного объекта или ситуации, предполагающая субъекта действовать определенным, предпочтительным для него способом» [11]. Установки при этом отличаются от ценностей тем, что привязаны к объектам и ситуациям. Потому в контексте данного исследования был выбран термин «установки».

Ценностно-мотивационные установки и потребности в области обеспечения информационной безопасности являются частью мотивационного профиля сотрудника, включающего ценностно-мотивационные установки и потребности в других сферах его жизнедеятельности<sup>3</sup>. Их особенностью является то, что они осознанно направлены на сохранение информационной безопасности органа государственной власти (организации). Уникальность профиля определяется не только набором установок и потребностей, но глубиной их осознания, их комбинацией и устойчивостью в реальном поведении человека. Мотивационные профили сотрудников являются напрямую влияют на формирование ценностно-мотивационной среды и государственно-служебной культуры в органах власти. Наличие и качество ценностно-мотивационных установок госслужащих в области информационной безопасности напрямую влияет на появление рисков в данной области.

Следует отметить, что интерес к оценке ценностей, ценностных установок прежде всего на самых ранних стадиях жизненного цикла сотрудника в любой организации, с каждым годом растет [12]. При чем интерес этот двусторонний, характерный как для кандидата [13], так и для работодателя. Результаты недавнего опроса 174 руководителей ведущих российских компаний [14] показали, что отечественные работодатели стали внимательнее относиться к инвестициям в человеческий капитал, признавать важность оценки ценностей соискателей и предпочитать сотрудников, обладающих такими ценностными ориентациями как «универсализм», «стимуляция», «безопасность», «самостоятельность».

В то же время применительно к специфике информационной безопасности картина представляется не столь оптимистичной. Психологическую

сторону обеспечения сотрудниками информационной безопасности в мировой практике затрагивают не более 6 % исследований [2; 15; 16].

Цель данной работы заключалась в поиске верифицированной методики исследования ценностей, ценностных установок личности, применимой в том числе в органах власти для получения объективной информации в области потенциальных рисков, связанных с обеспечением информационной безопасности и выработке превентивных мер.

#### НОРМАТИВНОЕ ПРАВОВОЕ И МЕТОДИЧЕСКОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОЦЕНКИ ЦЕННОСТЕЙ

В настоящее время регулирование вопросов оценки государственных служащих осуществляется на основании следующих основных нормативных правовых актов: Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ, Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», Постановления Правительства РФ от 31 марта 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов», Постановления Правительства Российской Федерации от 3 марта 2017 г. № 256 «О федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» (далее соответственно – постановление № 256, единая система).

Проведение оценки (а основным способом оценки знаний соискателей является тестирование) общих для всех базовых квалификационных требований и зависящих от должности профессионально-функциональных квалификационных требований (к образованию, стажу, знаниям и умениям) обеспечивается рекомендательными документами Минтруда России: «Методическим инструментарием по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы»<sup>4</sup>, «Методическим инструментарием по формированию кадрового состава государственной гражданской

<sup>3</sup> Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: учебн. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/пер. с англ. [Е.Э.Лалаян]; под ред. Е.А.Климова. – М.: ЮНИТА-ДАНА, 2015. – 399 с.

<sup>4</sup> См.: Методический инструментарий по установлению квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы, версия 3.2. (2020). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71755218/> (дата обращения: 06.06.2020).



Таблица 1 / Table 1

## Ценности и соответствующие им профессиональные и личные качества (компетенции) гражданских служащих / Values and corresponding professional and personal qualities (competencies) of civil servants

Ценности / Values	Профессиональные и личные качества (компетенции) гражданских служащих* / Professional and personal qualities (competencies) of civil servants*
Профессионализм и постоянное саморазвитие	Персональная эффективность, системное мышление, гибкость и готовность к изменениям
Честность и добросовестность	
Ответственность за результат	
Обеспечение защиты законных интересов граждан Российской Федерации и организаций	
Творческий подход и инновационность	Командное взаимодействие
Взаимоуважение при взаимодействии	

\* Указанные ценности и профессиональные и личные (компетенции) носят рекомендательный характер и могут быть изменены по решению руководителя государственного органа

Источник / Source: Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа (Минтруда России, 2018) / Methodology for the formation and development of a professional culture of a state body (Ministry of Labor of Russia, 2018).

службы Российской Федерации»<sup>5</sup>, «Методикой всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего»<sup>6</sup>.

В соответствии с «Методикой всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего» оценка квалификации, профессиональных и личных качеств (компетенций), эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего<sup>7</sup> проводится по пяти уровням: Д (неудовлетворительный), Г (недостаточный), В (достаточный), Б (высокий), А (очень высокий).

Относительно оценки ценностей на госслужбе можно отметить следующее. Оценка наличия тех или иных ценностей в соответствии с подготовленной Минтрудом России<sup>8</sup> «Методикой формирования и развития профессиональной культуры государственного органа» (где дан типовой перечень ценностей органов государственной власти с сопоставлением профессионально-личностных качеств служащих) опосредована оценкой соответствующих профессиональных и личных качеств (табл. 1). Основной целью проведения оценки профессиональных и личных качеств претендента, осуществляемой в ходе оценочных процедур с использованием индивидуального собеседования,

<sup>5</sup> См.: Методический инструментариум по формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации. URL: [https://mintrud.49gov.ru/common/upload/10/editor/file/Metodicheskiy\\_instrumentariy\\_po\\_formirovaniu\\_kadrovogo\\_sostava\\_GGS\\_Ver-siya\\_3.1\\_-\\_kopiya.pdf](https://mintrud.49gov.ru/common/upload/10/editor/file/Metodicheskiy_instrumentariy_po_formirovaniu_kadrovogo_sostava_GGS_Ver-siya_3.1_-_kopiya.pdf)

<sup>6</sup> См.: Методика всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего (2020). URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/4/2> (дата обращения: 05.06.2020).

<sup>7</sup> В случае если в государственном органе могут быть разработаны количественно измеримые показатели, оценка эффективности и результативности осуществляется по показателям.

<sup>8</sup> См.: Методика формирования и развития профессиональной культуры государственного органа (2018). URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/15>

анкетирования, проведения групповых дискуссий, других методов оценки, является определение его способностей быть приверженным профессиональной культуре государственного органа. При проведении процедур оценки профессиональных и личных качеств претендента, согласно методике, следует руководствоваться законодательством РФ о гражданской службе и методическими материалами Минтруда России.

В качестве недостатка методики следует отметить, отсутствие такой ценности как «безопасность» и слабую дифференциацию ценностей и соответствующих качеств личности: пяти различным ценностям соответствуют всего три качества (табл. 1).

Таким образом, можно констатировать, что законодательно закрепленных норм или специальных методических рекомендаций в области инструментов оценки ценностей, и, в частности, по направлению информационной безопасности, при приеме на работу или в рамках аттестации государственных гражданских (муниципальных) служащих нет. Тем более нет такого регулирования для бюджетной сферы и реального сектора.

#### МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК СЛУЖАЩИХ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ К ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РАМКАХ МОДЕЛИ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Как уже было сказано выше, данная работа развивает и дополняет результаты предыдущих исследований 2019 г., по итогам которых была создана первая версия методического инструментария определения степени подготовленности государственных гражданских служащих в области обеспечения информационной безопасности, позволяющая оценивать компетенции по инфор-

В какой области	1.Знания	2.Умения	3.Установки	Информационная безопасность – сквозной характер
А. Информационная грамотность	1.1. Понимание роли и степени влияния информации на жизнь человека	2.1. Умение искать и находить информацию в разных ресурсах	3.1. Понимание пользы и вреда информации	
Б. Компьютерная грамотность	1.2. Понимание технических характеристик ПК и принципов их взаимодействия	2.2. Легкость в использовании цифровых устройств вне зависимости от платформы/интерфейса	3.2. Понимание предназначения ПК и целей использования	
В. Медиа-грамотность	1.3. Понимание многообразия источников информации, форм и каналов распространения	2.3. Умение искать новости, проверять их достоверность, полноту	3.3. Критичное отношение к новостям, информации из разных источников	
Г. Коммуникативная грамотность	1.4. Понимание отличия цифровых коммуникаций от живого общения	2.4. Умение использовать современные средства коммуникации (соц. Сети, мессенджеры)	3.4. Осознание наличия особой этики и норм общения в цифровой среде	
Д. Грамотность внедрения технологических инноваций	1.5. Понимание технологических трендов	2.5. Грамотность работы с новыми технологиями (гаджетами, приложениями)	3.5. Понимание пользы/риска как для развития общества, так и для себя	

Рис. 1 / Fig. 1. Ценностные установки в матричной модели компетенций «Цифровые компетенции / Компетенции в сфере информационной безопасности» / Value attitudes in the Competency Matrix Model «Digital Competencies / Competencies in the field of information security»

Источник / Source: Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Refined theory of Basic Individual Values: Application in Russia.

мационной безопасности как специалистов, так и пользователей в ходе конкурсных процедур при поступлении на госслужбу и в процедурах текущей всесторонней оценки [9; 10].

Тем не менее, на предыдущем этапе место ценностных установок уже было определено в матричной модели компетенций «Цифровые компетенции / Компетенции в сфере информационной безопасности» (рис. 1).

К ценностным установкам в сфере обеспечения информационной безопасности было отнесено:

- Понимание пользы и вреда информации (необходимо для формирования компетенций по информационной безопасности в разрезе информационной грамотности).
- Понимание предназначения персонального компьютера и целей его использования (необходимо для формирования компетенций по информационной безопасности в разрезе компьютерной грамотности).
- Критическое отношение к новостям, информации из разных источников (необходимо для формирования компетенций по информационной безопасности в разрезе медиа-грамотности).
- Осознание наличия этики и норм общения в информационной среде (необходимо для формирования компетенций по информационной безопасности в разрезе коммуникативной грамотности).
- Понимание пользы и рисков технологических инноваций как для развития общества, так и для себя (необходимо для формирования компетенций по информационной безопасности в разрезе грамотности внедрения технологических инноваций).

При этом модели компетенций по информационной безопасности для различных групп должностей (специалистов по информационной безопасности и информационным технологиям, руководителей или иных сотрудников) имеют разное наполнение с точки зрения наличия или значимости тех или иных компонентов.

Для подбора подходящего оценочного инструментария первоначально были рассмотрены специфичные методики, нацеленные непосредственно на ценности, проявляемые в поведении, требуемом для соблюдения информационной безопасности, в том числе с учетом вышеперечисленных установок.

Представляется, что наиболее профессионально подготовленной и апробированной является российская методика диагностики оценки психологической готовности персонала к обеспечению информационной безопасности в бизнесе, разработанная В.И. Козачеком [2], которую после специальной адаптации вполне можно применять в органах государственной власти. В основе методики лежит идея о том, что реальные действия и связанная с ними мотивация определяются не только и не столько обстоятельствами, сколько результатом социализации личности. Так, при определенных обстоятельствах, в условиях выбора, сотрудник, предпочитающий личный интерес общественному, может нанести ущерб организации. Результаты диагностики выражают в числовых показателях уровень социализации конкретной личности и отношения человека к обществу. Полученные данные позволяют сравнивать кандидатов, выявлять тенденции и потенциальные риски, связанные с информационной безопасностью, реализовывать кадровые решения: оп-

тимальную расстановку персонала, обучение и актуализацию адекватной мотивации, выявление и устранение реальных причин, способных привести к тем или иным нарушениям требований обеспечения информационной безопасности. К сожалению, данная методика еще не получила значительного количества подтвержденных положительных отзывов пользователей, и мы обратились к методикам оценки ценностей более широкого круга для определения возможности их использования в оценочном методическом аппарате по информационной безопасности.

### ОБЗОР МЕТОДИК ИССЛЕДОВАНИЯ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ЛИЧНОСТИ

Для отбора методик, которые могли бы быть использованы при оценке ценностных установок в сфере обеспечения информационной безопасности, был сформирован ряд критериев:

- Непротиворечивость методики нормативным правовым актам РФ, регулирующим вопросы оценки и аттестации на государственной гражданской службе.
- Соответствие исследуемых методикой ценностей области информационной безопасности.
- Доступность интерпретации результатов сотрудниками кадровой службы, не имеющими специальной подготовки в области психодиагностики.
- Возможность встраивания в общие процедуры тестирования и проверки умений при проведении конкурсов на замещение должности государственной гражданской службы, при необходимости и в ходе текущей (всесторонней или комплексной) оценки, ежегодно в рамках очередной аттестации или в рамках специальных исследований ценностно-мотивационной сферы или государственно-служебной (корпоративной) культуры.

С учетом перечисленных критериев была построена последовательность отбора методик исследования ценностей (ценностных установок) для ее использования в оценке компетенций в области обеспечения информационной безопасности.

Актуальность интереса к ценностям личности обнаруживается в большом количестве исследований различных аспектов ценностей и их влияния на реальное поведение человека.

Личностные ценности, как психологические характеристики, могут диагностироваться с помощью беседы, автобиографических методик, контент-анализа текстов, проективных методик, психосемантических методов и опросников-самоотчетов

испытуемых<sup>9</sup>. Особенности используемых методов – как достоинства, так и их недостатки – будут отражаться на качестве результатов диагностики личностных ценностей так же, как и при исследовании других психологических характеристик. Наибольшую практику использования имеют опросники для определения личностных ценностей – их история началась в середине XX века, в то время как проективный подход в диагностике элементов ценностной сферы, или аксиосферы, привлек внимание исследователей только в последнее время.

Далее рассмотрим основные особенности диагностики личностных ценностей с помощью различных методов, начиная с опросников и тестов.

Наибольшее распространение получили методы М. Рокича (Опросник ценностей Рокича – RVS) [11] на основе авторской теории, Ш. Шварца (Ценностный опросник (ЦО) Шварца) [17], развивающий идеи Рокича и дополненный собственной концепцией, и Р. Инглхардта [18] на основе концепции Маслоу. К методикам, позволяющим исследовать системы ценностей с помощью интервальной шкалы можно отнести: тест «Смыслжизненных ориентаций» (СЖО) Д.А. Леонтьева, на основе теории стремления к смыслу и логотерапии Виктора Франкла; «опросник терминальных ценностей» (ОТеЦ) И.Г. Сенина, созданный на базе теоретических положений Рокича о структуре ценностей личности; «морфологический тест жизненных ценностей» (МТЖЦ) В.Ф. Сопова и Л.В. Капушиной, развивающий методику «ОТеЦ»; «тест личностных ценностей», «опросник ценностных жизненных сфер» и др. К числу методик диагностики ценностей с использованием «ипсативного»<sup>10</sup> шкалирования, обладающих большим диагностическим потенциалом, относят: «методику изучения структуры ценностей» Б.С. Алишева, «методику диагностики индивидуальной структуры ценностных ориентаций личности» С.С. Бубновой, «методику исследования ценностно-потребностной сферы личности» А.В. Морогина, методику «Уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» (УСЦД) Е.Б. Фанталовой, тест «Иерархия личностных ценностей» К.В. Харского и др. Для изучения ценностей применяются также проективные методики, позволяющие выявить слабо выраженный, или имплицитный, компонент в структуре ценностей личности с использованием

<sup>9</sup> Капцов А.А. Психологическая аксиометрия личности и группы // Учебное пособие. – Самара. – 2015. URL: [http://avkaptsov.ru/docs/aksiometria\\_2.pdf](http://avkaptsov.ru/docs/aksiometria_2.pdf)

<sup>10</sup> Предложенный Р.Б. Кеттелом термин «ипсативное шкалирование» используется для оценок, при которых в качестве сравнительного эталона выступает сам человек, его субъективные представления о социальных критериях правильном/ не правильном, верном/ не верном и т.п.

Сравнительный анализ методик исследования ценностей личности / Comparative analysis of methods of personal values research

№	Название / Description	Соответствие исследуемых методикой ценностей области информационной безопасности / Correspondence of the values studied by the methodology to the area of information security	Достоверность получаемой информации от оцениваемого / Reliability of information received from the assessed person	Используемые методы оценки ценностей / Methods used to assess the values	Доступность интерпретации результатов сотрудниками кадровой службы, не имеющими специальной подготовки в области психодиагностики / Availability of interpretation of the results by HR officers who do not have special training in the field of psychodiagnostics
Опросники-самоотчеты					
1	Опросник ценностей Рокича	+-	+-	Ранжирование	+
2	Ценностный опросник (ЦО) Шварца	+-	+-	Ранжирование и абсолютная оценка	+
3	Опросник ценностей Инглхarta	-	+-	Ранжирование	+
4	Тест СЖО Леонтьева	-	+-	Абсолютная оценка	+
5	ОТеЦ Сенина	-	+-	Абсолютная оценка (интервальная шкала)	+-
6	МТЖЦ В.Ф. Сопова и Л.В. Капушиной	-	+-	Абсолютная оценка (интервальная шкала)	+
7	Методика Алишева	-	+-	Ипсативное оценивание	+
8	Методика Бубновой	-	+-	Ипсативное оценивание	-
9	Методика Морогина	-	+-	Ипсативное оценивание	-
10	Методика Фанталовой	-	+-	Ипсативное оценивание	-
11	Тест Харского	-	+-	Ипсативное оценивание	-
Проективные методы					
12	Тест апперцепции символов (ТАС) Нагибиной и Афанасьевой	-	+	Классификация (карточек с изображениями)	-
13	Методика оценки субъективной значимости афористических высказываний (Фомина)*	-	+-	Ранжирование высказываний	-
14	Методика оценки личностных ценностей при анализе текста (Карпушиной)	-	+	Контекстуально-семантический анализ текста	-
15	Методика диагностики терминальных ценностей личности (Смирновой)**	-	+-	Оценка расстояний на временной шкале значимых событий по отношению к сегодняшнему дню	-+
Психосемантические методы					
16	Методика оценки отношения к ценностям***	+-	+	Сопоставление ценностей с 20 двуполусными шкалами антонимов	-
17	Методика невербального графического семантического дифференциала для изучения базовых ценностей****	+-	+	Невербальная оценка (сопоставление изображений с ценностями)	-

\* Фомин А.Ю. Признаки субъективной значимости афористических высказываний: автореф.дис. ...канд.психол.наук. Самара, 2006. 20 с

\*\* Смирнова, М. В. Методика диагностики терминальных ценностей личности / М. В. Смирнова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2011. № 2(10). С. 135-145.

\*\*\* Кузнецова Ю.М. Психосемантический подход к описанию влияния эмоционального выгорания на ценностный контекст педагогической деятельности // Психологическая диагностика. 2007. №7. С. 36-58.

\*\*\*\* Смирнов Л.М. Типология базовых ценностей на основе неосознаваемого сравнения // Вопросы психологии. 2006. №6. С. 120-133.

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

стимульного материала (рисунков, фотографий, портретов, фигурок, рассказов, сказочных сюжетов, цветов, звуков и др.). К таким методикам относятся: «Тест апперцепции символов» (ТАТ) Нагибиной Н.Л. и Афанасьевой А.П., «Методика оценки субъективной значимости афористических высказываний» Фомина А.Ю., «Методика оценки личностных ценностей при анализе текста» Л.В. Карпушиной и др.

Методики изучения ценностной сферы были проанализированы по ранее обозначенным критериям с целью выбора наиболее соответствующей для применения в методическом инструментарии (табл. 2).

Прежде всего при выборе методики рассматривался перечень ценностей, которые могут быть изучены с помощью предлагаемого инструментария и возможность, и их соответствие ценностным компонентам в области информационной безопасности. Наиболее близкими по данному критерию можно считать методики Шварца, Рокича, а также психосемантические методы.

Однако несмотря на то, что проективные и психосемантические методы имеют более высокую достоверность получаемой от испытуемого (оцениваемого) информации (поскольку позволяют избежать социально желательных ответов и обнаружить скрытые или слабо выраженные цен-



№	Мотивационный тип	Терминальные цели	Инструментальные цели	Черты личности
1	<b>Доброта (Benevolence)</b> как забота о близких людях, их счастье и благополучии	благополучие и здоровье близких	полезный, ответственный, верный, честный	заботливый, чуткий, отзывчивый, приветливый
2	<b>Доминирование, или власть (Power)</b> как социальный статус и демонстрация престижа	богатство, авторитет, вес в обществе	сохраняющий имидж	обеспеченный, занимающий лидирующую позицию, стремящийся к богатству, престижный
3	<b>Универсализм (Universalism)</b> как всеобщее благополучие	социальная справедливость, равенство, красота вокруг	защищающий окружающую среду, открытый чужим мнениям	справедливый, толерантный, миролюбивый
4	<b>Самостоятельность (Self—Direction)</b> как самостоятельность в суждениях и поступках	свобода, креативность	самостоятельный, любознательный	изобретательный, решительный, независимый
5	<b>Достижение (Achievement)</b> как личный успех	общественное признание	целеустремленный, влиятельный, успешный	преуспевающий, прогрессивный, способный, честолюбивый
6	<b>Стимуляция (Stimulation)</b> как волнение и новизна	жизнь, насыщенная впечатлениями	смелый, любящий риск	рискующий, любящий приключения, азартный
7	<b>Гедонизм (Hedonism)</b> как стремление к удовольствию и наслаждению	удовольствие	наслаждающийся	развлекающийся, любящий побаловать себя
8	<b>Традиция (Tradition)</b> как ответственность за существующие обычаи, идеи	уважение традиций	сдержанный, традиционный, благочестивый	скромный, религиозный, консервативный
9	<b>Конформность (Conformity)</b> как недопущение действий и желаний, противоречащих социальным ожиданиям	вежливость, самодисциплина	уважительный, послушный	правильный, соблюдающий дисциплину
10	<b>Безопасность (Security)</b> как безопасность и стабильность	социальный порядок, безопасность государства, защищенность семьи	чистоплотный, продуманный	миролюбивый, ценящий стабильность, заботящийся о безопасности

Рис. 2 / Fig. 2. 10 ценностей в теории Шварца / 10 values of the Schwartz theory

Источник / Source: Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Refined theory of Basic Individual Values: Application in Russia.

ностные компоненты), интерпретация результатов представляется неоднозначной и характеризуется значительной погрешностью. Широкое использование предлагаемых проективных и психосемантических методов оценки аксиосферы в практике органов власти или организаций в настоящее время представляется высокорисковым в силу несоответствия данных методов психометрическим требованиям и необходимости привлечения опытных специалистов для обработки результатов.

В методике Шварца используется два метода субъективного шкалирования: ранжирования и метод абсолютной оценки в отличие от методики Рокича, где применяется только первый метод (расположение личностных ценностей в порядке убывания или возрастания предпочтений).

### МЕТОДИКА ШВАРЦА ДЛЯ ОЦЕНКИ ЦЕННОСТНОЙ СФЕРЫ, В ТОМ ЧИСЛЕ В ОБЛАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В результате была выбрана широко распространенная и многократно апробированная методика Шварца, в своей уточненной версии, включающей оценку ценностно-мотивационных установок человека в области безопасности [17]. Опросник Шварца был разработан по итогам исследования, проведенного с привлечением более чем 44 тыс. человек из 54 стран.

В основе данного инструмента лежат две методологические концепции:

- концепция американского психолога М. Рокича о 10 терминальных (конечных целях индивидуального существования) и инструментальных (используемых как средство для достижения целей) ценностях;
- концепция самого Шварца о различиях ценностей по мотивационным целям.

Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей Ш. Шварца (A Refined Theory of Basic Personal Values) [19] была выпущена в 2012 г. Теория была призвана обеспечить расширение эвристических и прогностических возможностей по сравнению с его исходной теорией [17]. Уточненная теория опирается на ключевое положение: ценности формируют круговой мотивационный континуум с выделением 19 ценностей: смежные ценности являются наиболее совместимыми, а противоположные находятся в наибольшем конфликте друг с другом. Проверка теории осуществлялась с помощью русской версии методики в российских условиях на выборке из 506 человек. Факторный анализ и многомерное шкалирование показали наличие 19 ценностей. Порядок ценностей, предсказанный в теории, в целом подтвердился результатами многомерного шкалирования.

Интересным выводом исследования, посвященного уточненной теории, стало подтвержде-

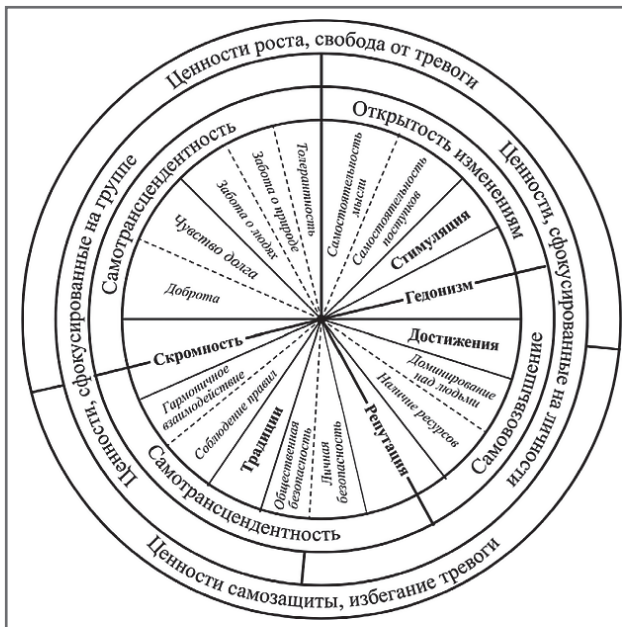


Рис. 3 / Fig. 3. Круговой мотивационный континуум из 19 ценностей с указанием причин их размещения в данном порядке / A circular motivational continuum of 19 values with reasons for placing them in that order

Источник / Source: Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Refined theory of Basic Individual Values: Application in Russia.

ние 10 исходных ценностей (рис. 2), а также различимость четырех групп ценностей, означающая, что все ценности можно объединить в четыре ценности высшего порядка.

Для целей данной исследовательской работы особый интерес представляют два положения данной теории:

- Среди ценностей на мотивационном континууме находятся ценности по безопасности.
- Противоположные ценности на мотивационном континууме находятся в конфликте друг с другом.

Схема расположения 19 ценностей, зафиксированных в уточненной теории (рис. 3), включает три внешних круга, определяющих концептуальные основы порядка расположения ценностей: в верхней части внешней окружности помещен индикатор ценностей, которые выражают рост и саморазвитие и мотивируют людей, когда они не испытывают беспокойства или тревоги; в нижней половине – ценностей, направленных на защиту себя от угроз и беспокойства.

Следующий в направлении центра круг показывает ценности, имеющие личную направленность, связанные с получением выгоды для себя – справа, и те, что имеют социальную направленность, слева – связь с другими людьми или установившимися институтами.

Второй круг от центра очерчивает границы между четырьмя ценностями более высокого

порядка: Самопреодоление, Самоутверждение, Открытость изменениям и Сохранение. Так, ценности Открытости изменениям подчеркивают готовность к новым или преобразующим идеям, действиям и переживаниям и контрастируют с ценностями Сохранения, акцентированными на избегании изменений, самоограничении и порядке. Ценность Общественной безопасности, к которой можно отнести и соблюдение информационной безопасности, относится к группе ценности «Сохранение».

В пределах внутреннего круга 19 ценностей выстроены таким образом, что достижение любой ценности на одной стороне круга, с высокой степенью вероятности, будет в конфликте с достижением ценностей, находящихся на другой стороне круга.

Поскольку данная научно-исследовательская работа была сфокусирована на ценности: «Безопасность (Security) как безопасность и стабильность», которая направлена на установку «социальный порядок, безопасность государства, защищенность» с паттернами поведения «заботящийся о безопасности», «стремящийся к стабильности», рассмотрим ее подробнее.

В соответствии с теорией Шварца, существует один обобщенный тип ценности «Безопасность» (а не два отдельных – для группового и индивидуального уровня), поскольку ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для личности (социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье). В отношении обеспечения информационной безопасности это может быть формализовано как «соблюдение информационной безопасности – личная миссия; выгода для организации – личная выгода».

Тест Шварца, направленный в том числе на оценку ценности «Безопасность (Security) как безопасность и стабильность», состоит из двух частей. Первая часть опросника («Обзор ценностей» – нормативные идеалы) предназначена для изучения 57 ценностей, идеалов и убеждений, оказывающих влияние на личность, закрепленных в списке существительных и прилагательных. Испытуемый оценивает каждую из предложенных ценностей по шкале от 7 до -1 баллов. Вторая часть опросника («Профиль личности» – индивидуальные приоритеты, проявляемые в поведении) состоит из 40 описаний человека, для оценки которых используется шкала от 4 до -1

баллов. Обработка проводится отдельно по каждой части опросника в соответствии с ключом и для каждого из 10 типов ценностных ориентации. Величина среднего балла по каждой из частей опросника позволяет судить о степени значимости того или иного типа ценностей, затем ранжируемых от 1 до 10 (1-3 – высокая значимость, 7-10 – низкая значимость). По каждому из типов ценностей методика содержит подробное описание.

Наибольшего внимания с точки зрения наличия потенциальных рисков в области обеспечения информационной безопасности заслуживают низкая для оцениваемого значимость ценностей «Безопасность», «Традиция», «Конформность» – группа «Консерватизм» (ранг от 7 до 10) и высокие показатели (ранг от 1 до 3) по ценностям: «Стимуляция», «Самостоятельность», «Гедонизм» – группа «Открытость изменениям», как лежащих на противоположном континууме от группы ценностей «Консерватизм» или «Сохранение». Полученные результаты могут быть использованы только в профилактических целях для минимизации рисков по информационной безопасности.

К сожалению, инструменты исследования ценностно-мотивационной сферы государственных гражданских служащих в настоящее время используются чрезвычайно редко. Кадровые процессы на госслужбе в этой сфере находятся еще в стадии становления, но мы видим, насколько важно в ближайшей перспективе делать ставку в обеспечении информационной безопасности с точки зрения человеческого фактора на ценностные установки служащих. В этом отношении методику Шварца целесообразно рассматривать как дополнительный инструментальный кадровых служб на этапе подбора кадров и для периодического исследования ценностно-мотивационной сферы служащих органа власти или сотрудников организаций в рамках программ развития корпоративной культуры, разработки мотивационных инструментов и др.

## ВЫВОДЫ

Ведущее влияние человеческого фактора на обеспечение информационной безопасности органов власти или организаций в эпоху цифровизации продолжает привлекать все большее внимание владельцев данных, экспертов и исследователей к инструментарию, позволяющему снизить риски в данной области. Оценка ценностной сферы личности, проясняющая первоосновы того или иного поведения человека, предоставляет возможность прогнозировать и предупреждать потенциальные риски в области информационной безопасности.

В качестве рекомендуемой методики для оценки ценностно-мотивационной сферы личности в целом, и в частности в области информационной безопасности, для практического использования кадровыми службами органов власти (и организаций) был определен ценностный опросник Ш. Шварца. Методика соответствует выбранным в данном исследовании критериям отбора; интерпретация результатов доступна сотрудникам кадровой службы, не имеющим специальной подготовки в области психодиагностики; инструмент имеет возможность встраивания в общие процедуры тестирования. Данный инструмент в настоящее время (в условиях отсутствия закрепленных нормативных требований) может рассматриваться органом власти в процедурах оценки как дополнительный. Результаты использования опросника позволят выявить существенные характеристики мотивационного профиля кандидата или сотрудника (служащего) и определить возможные риски при наличии мотивации, не совпадающей с ценностью «Безопасность (Security) как безопасность и стабильность». В развитие темы предлагается реализовать возможность оценки ценностно-мотивационной сферы на базе информационных технологий, в случае с государственными гражданскими служащими – единой федеральной единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ.

## БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия.

## ACKNOWLEDGEMENTS

The article is based on the results of research carried out at the expense of budgetary funds under the state assignment of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Двинских Д.Ю., Талапина Э.В. Риски развития оборота данных в государственном управлении // Вопросы государственного и муниципального управления. 2019;(3):7–30.
2. Козачок В.И. Социологическая оценка персонала как фактор обеспечения информационной безопасности корпорации // Вестник Томского государственного университета Философия. Социология. Политология. 2018;(44):169-182. DOI: 10.17223/1998863X/44/17
3. Воронцов С.А., Штейнбух А.Г. О необходимости совершенствования подходов к обеспечению национальной безопасности России в информационной сфере // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2015; 9(64):100-108. [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_23946039\\_47788522.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23946039_47788522.pdf) (дата обращения: 16.04.2021).
4. Журавлев Н.Ю., Лобжанидзе Н.Д., Белоусов Р.Г. Сравнительная характеристика подходов к обеспечению информационной безопасности в РФ и США. 2015. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_25612065\\_89149300.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_25612065_89149300.pdf) (дата обращения: 14.04.2020).
5. Kretzer M., Madche A. 2015. Which Are the Most Effective Measures for Improving Employees' Security Compliance? – Proceedings of the 36th International Conference on Information Systems (ICIS). Fort Worth. P. 1-17. – URL: [https://www.researchgate.net/publication/287027396\\_Which\\_are\\_the\\_Most\\_Effective\\_Measures\\_for\\_Improving\\_Employees'\\_Security\\_Compliance](https://www.researchgate.net/publication/287027396_Which_are_the_Most_Effective_Measures_for_Improving_Employees'_Security_Compliance) (accessed 20.05.2020).
6. Киреева О.Ф. Социологическая диагностика информационной безопасности информационно-коммуникационной среды // Труд и социальные отношения. 2013;(12):35-42.
7. Rao A.. Less is More?: Investigating the Role of Examples in Security Studies Using Analogical Transfer / Rao A. et al. // Proceedings of the 2014 Symposium and Bootcamp on the Science of Security. N.Y., – USA. – P. 7-12. – URL: <https://www.europeanproceedings.com/proceedings/EpSBS/volumes/SCT2019RussianAcademyofSciencesGroznyiRussia> (accessed 14.09.2020).
8. Осипов О.В., Хайруллин Ш.Ш. Традиционные духовно-нравственные ценности и национальная безопасность России // Военный научно-практический вестник. 2021;1-2(14-15):73-81.
9. Сладкова Н.М., Ильченко О.А., Степаненко А.А., Шапошников В.А. Особенности оценки компетенций по информационной безопасности государственных и муниципальных служащих. Вопросы государственного и муниципального управления. 2021;(1):122-149.
10. Сладкова Н.М., Степаненко А.А., Ильченко О.А., Шапошников В.А. Квалификационные требования к государственным служащим в модели цифровых компетенций. Государственная служба. 2020; 22(6(128)): 46-56. DOI 10.22394/2070-8378-2020-22-6-46-56.
11. Rokeach M. The Nature of Human Values // New York. The Free Press. 1973. Pp. 438.
12. Алексенцева Ю.А., Петрова А.М., Петрова С.А., Сладкова Н.М., Ильченко О.А. Методические аспекты оценки личностно-мотивационного профиля работников // Металлург. 2020;(11):4-12.
13. Qiongjing H., Jingjing Ya., Zhi-Xue Zh. Selecting people based on person-organisation fit: Implications for intrateam trust and team performance. Human Resource Management Journal, Vol. – 2020. – 30(3). – 441-460. – DOI: 10.1111/1748-8583.12299
14. Савинова И.А., Штроо В.А. Желательный ценностный профиль сотрудника с точки зрения российских работодателей // Психологические исследования. 2020;13(73):7.
15. Kearney W., Kruger E. 2016. Can Perceptual Differences Account for Enigmatic Information Security Behaviour in an Organisation? // Computer Security. Oxford, UK. Vol. 61. P. 46-58. <https://scholar.google.ru/citations?user=r5rjF9UAAAAJ&hl=en> (accessed 20.01.2020).
16. Sohrabi Safa N., Von Solms R., Furnell S., 2016. Information Security Policy Compliance Model in Organizations. // Computer Security. Oxford, UK. Vol. 56. P. 70-82. URL: <https://pureportal.coventry.ac.uk/en/publications/information-security-policy-compliance-model-in-organizations> (accessed 14.01.2020).
17. Schwartz S.H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries // M. Zanna (ed.). Advances in experimental social psychology. N.Y.: Academic Press. – 1992. – Vol. 25 P. 1–65.
18. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития // М. Новое издательство. 2011; 464 с.
19. Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012;9(1):43–70.

## REFERENCES

1. Dvinskikh, D.Yu., Talapina, E.V. Risks of Data Turnover Development in Public Administration. Public Administration Issue. 2019;(3):7–30. (In Russ.).
2. Kozachok V.I. Sociological assessment of personnel as a factor in ensuring information security of a corporation. Bulletin of Tomsk State University Philosophy. Sociology. Political science. 2018;(44):169-182. (In Russ.). DOI: 10.17223/1998863X/44/17.
3. Vorontsov S.A., Steinbukh A.G. On the need to improve approaches to ensuring Russia's national security in the information sphere. Science and education: Economy and economics; entrepreneurship; law and management. 2015;9(64):100-108. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_23946039\\_47788522.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_23946039_47788522.pdf) (accessed on 16.04.2021).
4. Zhuravlev N.Yu., Lobzhanidze N.D., Belousov R.G. Comparative characteristics of approaches to information security in the Russian Federation and the USA. 2015. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_25612065\\_89149300.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_25612065_89149300.pdf) (accessed on 14.04.2020).
5. Kretzer M., Madche A. Which Are the Most Effective Measures for Improving Employees' Security Compliance? – Proceedings of the 36th International Conference on Information Systems (ICIS). Fort Worth. 2015:1-17. URL: [https://www.researchgate.net/publication/287027396\\_Which\\_are\\_the\\_Most\\_Effective\\_Measures\\_for\\_Improving\\_Employees'\\_Security\\_Compliance](https://www.researchgate.net/publication/287027396_Which_are_the_Most_Effective_Measures_for_Improving_Employees'_Security_Compliance) (accessed on 20.05.2020).
6. Kireeva O.F. Sociological diagnostics of information security of the information and communication environment. Labor and social relations. 2013;(2):35-42. (In Russ.).
7. Rao A. Less is More? Investigating the Role of Examples in Security Studies Using Analogical Transfer / Rao A. et al. Proceedings of the 2014 Symposium and Bootcamp on the Science of Security. N.Y., USA. 2014:7-12. URL: <https://www.europeanproceedings.com/proceedings/EpSBS/volumes/SCT2019RussianAcademyofSciencesGroznyiRussia> (accessed on 14.09.2020).
8. Osipov, O.V., Khairullin Sh.Sh. Traditional spiritual and moral values and national security of Russia. Military Scientific and Practical Bulletin. 2021;1-2(14-15):73-81. (In Russ.).
9. Sladkova N.M., Ilchenko O.A., Stepanenko A.A., Shaposhnikov V.A. Features of assessment of competencies in information security of state and municipal employees. Issues of state and municipal administration. 2021;(1):122-149. (In Russ.).
10. Sladkova N.M., Stepanenko A.A., Ilchenko O.A., Shaposhnikov V.A. Qualification requirements for civil servants in the model of digital competencies. Public service. 2020; 22(6(128)):46-56. (In Russ.). DOI 10.22394/2070-8378-2020-22-6-46-56.
11. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York. The Free Press. 1973. p. 438.
12. Aleksentseva Yu.A., Petrova A.M., Petrova S.A., Sladkova N.M., Ilchenko O.A. Methodological aspects of assessing the personal and motivational profile of employees. Metallurg. 2020;(11):4-12. (In Russ.).



13. Qiongjing H., Jingjing Ya., Zhi-Xue Zh. Selecting people based on person-organisation fit: Implications for intrateam trust and team performance. *Human Resource Management Journal*. 2020;30(3):441-460. DOI: 10.1111/1748-8583.12299.
14. Savinova I. A., Stroo V.A. Desirable value profile of an employee from the point of view of Russian employers. *Psychological research*. 2020;13(73):7. (In Russ.).
15. Kearney W., Kruger H. Can Perceptual Differences Account for Enigmatic Information Security Behaviour in an Organisation? *Computer Security*. Oxford, UK. 2016;61:46-58. <https://scholar.google.ru/citations?user=r5rJF9UAAAAJ&hl=en> (accessed on 20.01.2020).
16. Sohrabi Safa N., Von Solms R., Furnell S. Information Security Policy Compliance Model in Organizations. *Computer Security*. Oxford, UK, 2016;56:70-82. URL: <https://pureportal.coventry.ac.uk/en/publications/information-security-policy-compliance-model-in-organizations> (accessed on 14.01.2020).
17. Schwartz S.H. Universals in the contentand structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries // M. Zanna (ed.). *Advances in experimental social psychology*. N.Y.: Academic Press. 1992; 25:1-65.
18. Inglehart R., Welzel K. *Modernization, cultural changes and democracy: The sequence of human development*. M. New Publishing House. 2011. p. 464.
19. Schwartz Sh., Butenko T.P., Sedova D.S., Lipatova A.S. The refined theory of basic individual values: application in Russia. *Psychology Journal of the Higher School of Economics*. 2012;9(1):43-70

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Ольга Александровна Воскресенская** – руководитель проектов, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия  
**Ol'ga A. Voskresenskaya** – Project Manager, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 O.Voskresenskaia@vcot.info



**Надежда Михайловна Сладкова** – кандидат педагогических наук, директор по развитию, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Москва, Россия  
**Nadezhda M. Sladkova** – Cand. Sci. (Pedag.), Development Director, All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Moscow, Russia  
 n.sladkova@vcot.info



**Юрий Леонидович Горковенко** – заместитель генерального директора – директор по персоналу ООО «РТ-Инвест Транспортные Системы», Москва, Россия  
**Yuriy L. Gorkovenko** – Deputy General Director, HR Director of RT-Invest Transport Systems LLC, Moscow, Russia  
 yuriy.gorkovenko@rtits.ru

#### ЗАЯВЛЕННЫЙ ВКЛАД АВТОРОВ

**Воскресенская О.А.** – постановка проблемы; разработка концепции статьи; теоретическая часть; методы и направления исследования; критический анализ литературы; формулирование выводов; текстовое и графическое представление результатов исследования.

**Сладкова Н.М.** – научное руководство темой исследования, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

**Горковенко Ю.Л.** – критический анализ литературы, анализ результатов исследования; логическое структурирование материала; редактирование общих выводов исследования.

#### AUTHORS' DECLARED CONTRIBUTIONS

**Voskresenskaya O.A.** – statement of the problem; development of the concept of the article; theoretical part; methods and directions of research; critical analysis of the literature; conclusions; textual and graphical representation of the research results.

**Sladkova N.M.** – scientific management of the research topic, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

**Gorkovenko Yu.L.** – critical analysis of the literature, analysis of research results; logical structuring of the material; editing of the general conclusions of the study.

*Статья поступила в редакцию 15.11.2021; после рецензирования 10.01.2022, принята к публикации 12.01.2022.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 15.11.2021; revised on 10.01.2022 and accepted for publication on 12.01.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-154-163

УДК 316.4(045)

JEL D12

КАК ОБЕСПЕЧИТЬ БУДУЩУЮ СТАРОСТЬ?  
УСТАНОВКИ И СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ**Н.В. Аликперова**

ИСЭПН ФНИСЦ РАН,

Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-5028-078X>**Д.И. Марков**

ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,

Москва, Россия

<https://orcid.org/0000-0001-9380-0506>

## АННОТАЦИЯ

**Предметом** исследования являются установки и стратегии молодежи в отношении будущей старости. В статье представлены результаты социологического опроса российской молодежи, отражающие стратегии молодых людей в отношении способов обеспечения своей будущей старости, их представления об уровне жизни в старости, а также особенности текущего финансового поведения, что представляет собой **цель** данной работы. **Актуальность** исследования обусловлена возрастающей ролью молодежи в формировании традиционной пенсионной модели «межпоколенческого трансфера», при которой из пенсионных отчислений молодого поколения выплачиваются текущие пенсии. Эмпирическую базу исследования составили данные массового анкетного опроса молодых людей, проживающих на территории нашей страны с последующим проведением процедуры факторного анализа, реализованного **методом** главных компонент с последующим вращением. **Научная новизна** состоит в выявлении основных стратегий молодежи в отношении обеспечения старости, в частности, определено – на что молодежь рассчитывает жить в старости; факторные установки: пенсионные, инвестиционные, трудовые, а также, на основе выявленных факторов был осуществлен кластерный анализ методом К-средних, результатом которого стали 4 кластера стратегий, а именно, стратегии 1) «инвестора», 2) «нового пенсионера», 3) «традиционного пенсионера» и 4) «неопределившегося оптимиста». Содержащиеся в научном исследовании **результаты** могут быть использованы федеральными и региональными органами государственной власти, финансовыми организациями в целях дальнейших разработок в области обеспечения эффективной деятельности пенсионной системы, финансового рынка, в частности, разработки новых, интересных для данной социально-демографической группы финансовых продуктов и услуг.

**Ключевые слова:** финансовое поведение; пенсионное поведение; пенсия; пенсионные стратегии; жизнь в старости; обеспечение старости; молодежь.

**Для цитирования:** Аликперова Н.В., Марков Д.И. Как обеспечить будущую старость? Установки и стратегии молодежи. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):154-163. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-154-163.

## ORIGINAL PAPER

ATTITUDES AND STRATEGIES OF YOUTH  
FOR FUTURE OLD AGE**N.V. Alikperova**

ISESP FCTAS RAS,

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0002-5028-078X>**D.I. Markov**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia

<https://orcid.org/0000-0001-9380-0506>

## ABSTRACT

**The subject** of the study is the attitudes and strategies of young people for future old age. **The article** presents the results of a sociological survey of Russian youth, reflecting the strategies of young people regarding ways to ensure their future financial security in old age, their ideas about the standard of living in old age, as well as the features of current financial behavior, which is the aim of this paper. **The relevance** of the study is due to the increasing role of young people in the formation of the traditional pension model of "intergenerational transfer", in which current pensions are paid from the pension contributions of the younger generation. The empirical base of the study was the data of a mass survey of young people living in Russia, followed by a factor analysis procedure implemented by the principal component **method** with subsequent rotation. **The scientific novelty** consists in identifying the main strategies of young people in relation to ensuring financial security in old age, in particular, the authors determined what young people expect to live in old age; factor settings: pension, investment, labor. Based on these factors, a

cluster analysis was carried out by the K-means method, which resulted in 4 clusters of strategies, namely, the strategies of 1) "investor", 2) "new pensioner", 3) "traditional pensioner" and 4) "undecided optimist". **The results** of the study can be used by federal and regional government bodies, financial organizations for the purpose of further developments in the field of ensuring the effective operation of the pension system, the financial market, in particular, the development of new financial products and services, which are of interest to this socio-demographic group.

**Keywords:** financial behavior; retirement behavior; pension; retirement strategies; life in old age; financial security in old age; youth.

**Для цитирования:** Alikperova N.V., Markov D.I. Attitudes and strategies of youth for future old age. Social and labor research. 2022;46(1):154-163.  
DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-154-163.

## ВВЕДЕНИЕ

Молодежь является одной из наиболее мобильной и разносторонней частью современного общества. Однако постоянно меняющиеся у нее монетарные установки, обусловленные ее отношением к деньгам и предпочтениями в их управлении, целями и стратегиями в формировании финансового поведения для обеспечения достойной жизни, способами достижения материального благополучия и представлениями о будущей старости, выступают не только как движущая сила, оказывающая воздействие на уровень конкурентоспособности и динамичного развития социально-экономической сферы, но и представляет собой серьезную угрозу для пенсионной системы [1].

Современная молодежь все меньше планирует участвовать в так называемых «совместных схемах» с государством, что подрывает традиционную пенсионную модель «межпоколенческого трансфера», при которой из пенсионных отчислений молодого поколения выплачиваются текущие пенсии. Прежде всего речь идет о теневых зарплатах и увеличении доли трудовой деятельности в рамках свободных профессий, с которых не уплачиваются страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ, а значит не хватает средств не только на увеличение, но даже на выплату текущих пенсий.

Желание молодежи не делиться с государством отчасти обусловлены периодическими кризисными явлениями в социально-экономической сфере нашей страны, которые сказываются как на возможностях накопления средств на старость, так и на их ликвидности, недобросовестностью участников финансового рынка, а также «размытых правил игры» [2, 3], когда население не до конца понимает (и не всегда знает о своих правах) смысл тех или иных продуктов или услуг, предлагаемых, в том числе, государственными представителями рынка пенсионных накоплений, Пенсионным Фондом РФ, негосударственными пенсионными фондами. Все предлагаемые за последние 30 лет варианты реформирования пенсионной системы большинству россиян и, особенно молодежи, не совсем понятны [4]. В результате в обществе складывается мнение, что государство намеревается

уменьшить свою долю ответственности за будущее пенсионеров, переложив большую ее часть на самих людей, на плечи молодежи, которая должна не просто задумываться о том, что будет с ними через 40-50 лет, а уже сегодня приступать к формированию «подушки безопасности» для того, чтобы обеспечить свое благополучие и членов своей семьи при выходе на пенсию [1, 5, 6].

## МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Социологическое исследование, проведенное авторами в 2021 г., преследовало своей целью изучение тенденций в поведении молодежи, а также обуславливающих их факторов, на финансовом рынке. Инструментарий включал в себя проведение массового анкетного опроса молодежной аудитории в возрасте от 14 до 35 лет (n=570) из Москвы, Московской области (54 %) и регионов (46 %). Было опрошено 46 % представителей мужского пола и 54 % – женского. Основу выборочной совокупности составили респонденты в возрасте 18-25 лет – 57 %, школьники (14-17 лет) – 17 % и молодые взрослые (26-35 лет) – 26 %. Каждые 4 из 10 опрошенных имели высшее профессиональное образование, 20 % – среднее специальное или неполное высшее (минимум 3 курса в вузе) (8 % и 13 %, соответственно), 22 % – полное среднее образование (11 классов). Что касается профессионального статуса, то на момент проведения опроса 52 % участников исследования работали, причем деятельность каждого второго из них была напрямую (16 %) или косвенно (33 %) связана со сферой финансов. По уровню материального положения семьи абсолютного большинства (51 %) опрошенных соответствуют, как минимум, среднему классу (т. е. могут позволить себе покупку товаров длительного пользования).

Вопросы, которые мы задавали молодым людям, позволили в той или иной степени выявить стратегии молодых людей в отношении способов обеспечения своей будущей старости, их представления об уровне жизни в старости, а также особенности текущего финансового поведения. Анализ результатов опроса проводился при помощи статистического пакета IBM SPSS Statistics 23.0.

## ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ В ОТНОШЕНИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАРОСТИ

Согласно комплексным индексам, рассчитанным по результатам опроса, в отношении обеспечения будущей старости, российская молодежь в первую очередь ориентируется на личные сбережения и накопления (Index = 0,72), доходы от сдачи имущества в аренду (0,30) и трудовой деятельности (0,21). В наименьшей степени респонденты исследования полагаются на такие долгосрочные инструменты, как выплаты по инвестиционному страхованию жизни (-0,56), пенсия от негосударственного пенсионного фонда (НПФ) (-0,45) и корпоративная пенсия (-0,36). Примечательно, что и к финансовой помощи детей опрошенные относятся скептически (-0,33) (рис. 1).

После того, как рассмотренные установки подверглись процедуре факторного анализа, проведенного методом главных компонент с последующим вращением, были выявлены 3 фактора (табл. 1).

Основу первого фактора (24,7% объясненной дисперсии), условно названного «пенсионные установки», составили оценки с положительными факторными нагрузками в отношении корпоративной пенсии (0,75), пенсии от НПФ (0,75), выплат по ИСЖ (0,74), финансовой помощи детей (0,57), а также заработной платы (0,44) и государственной пенсии (0,45). Второй фактор (18,3% объясненной дисперсии), обозначенный авторами статьи как «инвестиционные установки», включила в себя как оценки с положительными нагрузками – доход от финансовых операций (0,78), собственного бизнеса (0,72) и сдачи имущества в аренду (0,54), так и оценки с отрицательными нагрузками – заработная плата (-0,33) и государственная пенсия (-0,4). Содержание третьего фактора (12,6% объясненной дисперсии), озаглавленного как «трудовые установки» на-

Таблица 1 / Table 1

Результаты факторного анализа установок молодежи относительно различных способов обеспечения старости / Results of the factor analysis of the attitude of young people to various ways of ensuring financial security in old age

Инструменты обеспечения старости / Financial security tools in old age	Факторы, факторные нагрузки / Factors, factor loads		
	Пенсионные установки / Pension attitudes	Инвестиционные установки / Investment attitudes	Трудовые установки / Labor attitudes
Корпоративная пенсия	0,749	0,026	0,221
Пенсия от НПФ	0,748	0,130	0,075
Выплаты по ИСЖ	0,741	0,199	-0,035
Финансовая помощь детей	0,572	0,023	-0,086
Заработная плата	0,435	-0,332	0,434
Финансовые операции	-0,047	0,776	0,073
Собственный бизнес	0,185	0,720	-0,147
Аренда	0,165	0,541	0,147
Личные сбережения, накопления	-0,132	0,300	0,846
Государственная пенсия	0,447	-0,399	0,496
Информативность, объяснительная «сила» фактора, %	24,7%	18,3%	12,6%

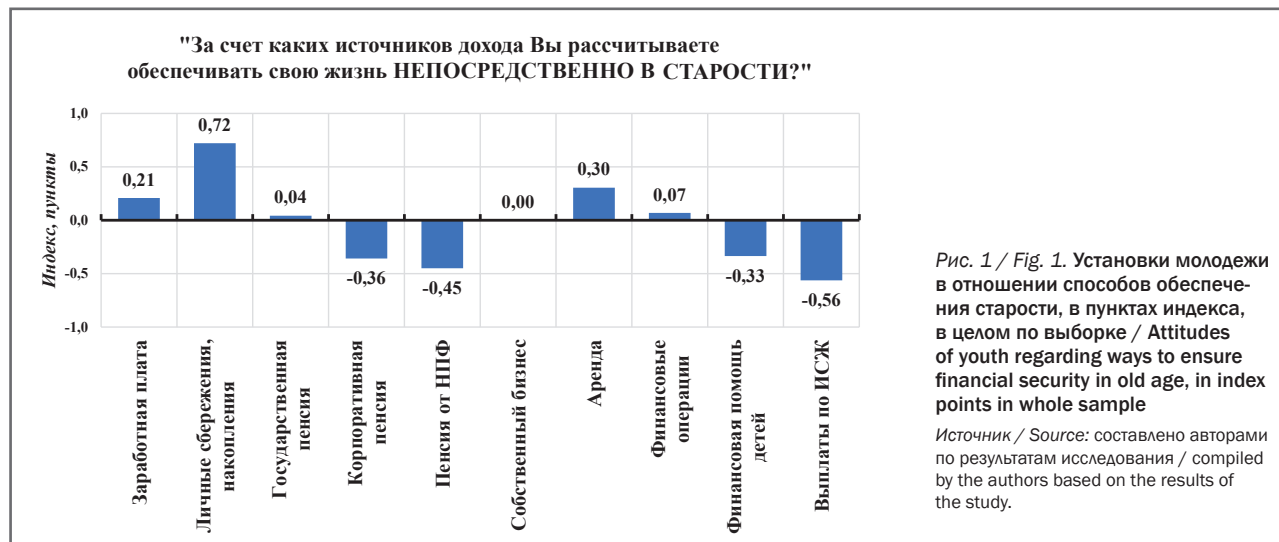
Метод выделения факторов: метод главных компонент;  
Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера;  
Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина (КМО): 0,720\*.

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

\* Свидетельствует о приемлемой адекватности выборочной совокупности к применению процедуры факторного анализа.

нили положительные оценки в отношении личных сбережений и накоплений (0,85), государственной пенсии (0,5) и заработной платы (0,43). Таким образом, удалось получить достаточно адекватную с точки зрения интерпретации факторную модель, устойчивость которой была подтверждена в целом и на контрольной подвыборке.

На основе выявленных факторов был осуществлен кластерный анализ методом К-средних, результатом которого стали 4 кластера стратегий, а именно, стратегии 1) «инвестора», 2) «нового пен-





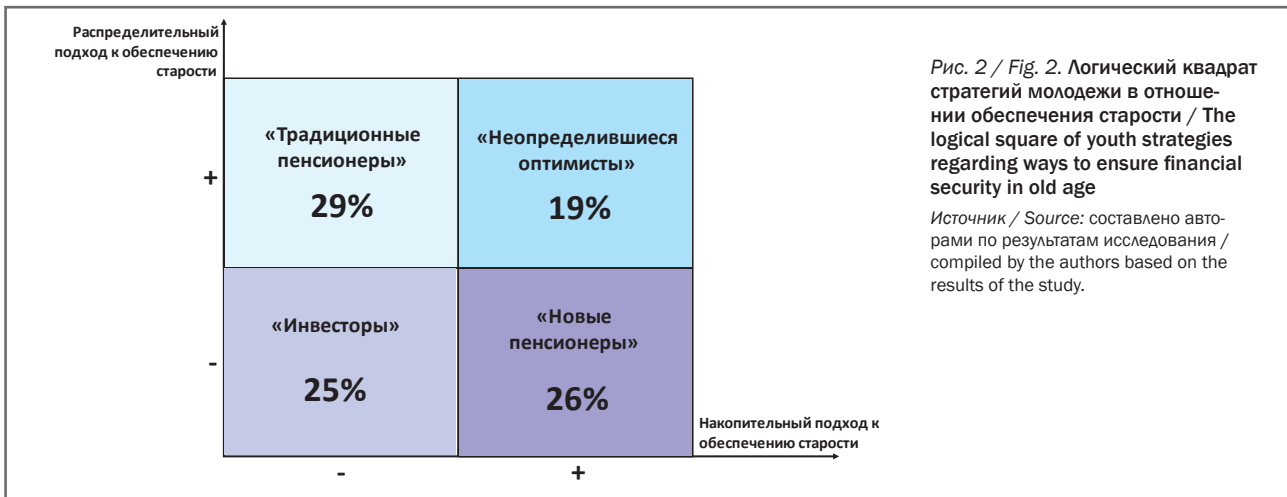


Рис. 2 / Fig. 2. Логический квадрат стратегий молодежи в отношении обеспечения старости / The logical square of youth strategies regarding ways to ensure financial security in old age

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

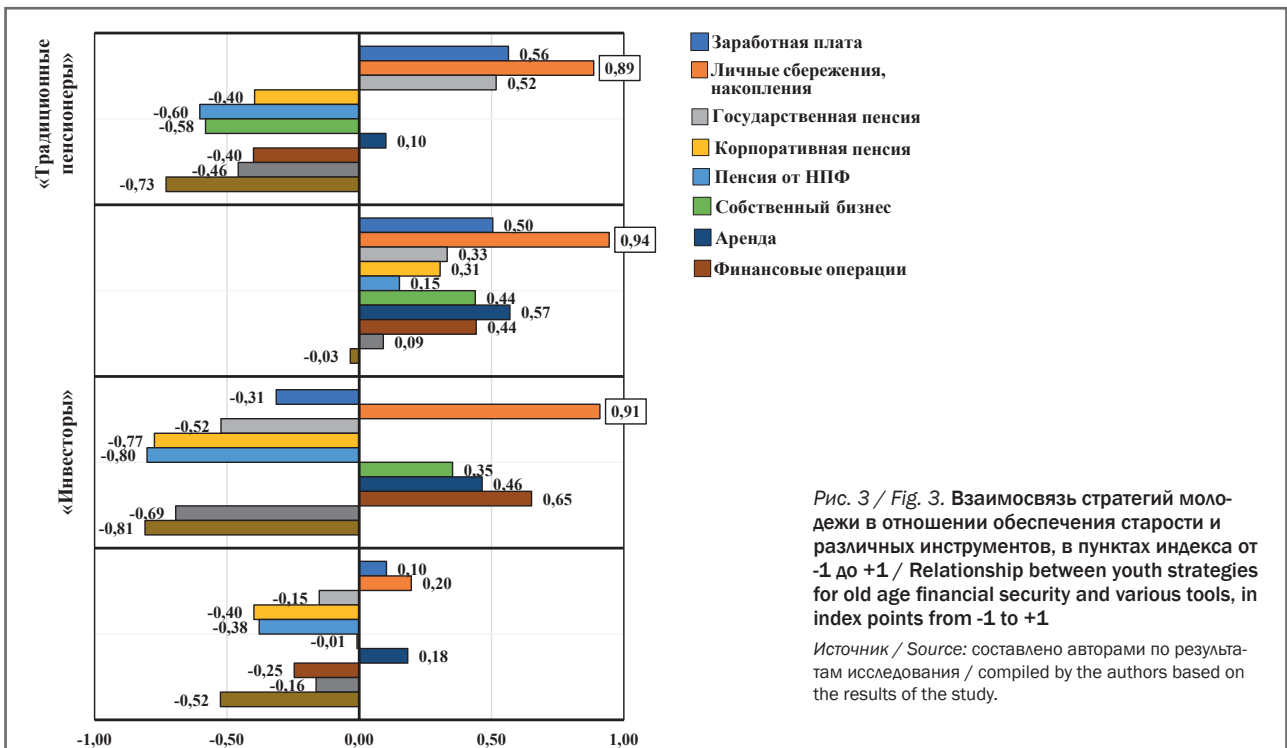


Рис. 3 / Fig. 3. Взаимосвязь стратегий молодежи в отношении обеспечения старости и различных инструментов, в пунктах индекса от -1 до +1 / Relationship between youth strategies for old age financial security and various tools, in index points from -1 to +1

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

сионера», 3) «традиционного пенсионера» и 4) «неопределившегося оптимиста». Теоретическим основанием такого деления послужили сочетания в стратегии распределительного и накопительного подхода к формированию пенсионных накоплений по методу логического квадрата (рис. 2).

Соотнесение выделенных кластеров с оценками способов обеспечения жизни в старости, посчитанных в индексных пунктах, позволило определить содержание и характерные особенности каждого кластера (рис. 3).

«Инвесторы» (25% от выборки) характеризуются наибольшей предрасположенностью к получению дохода (предположительно, пассивного) в старости от финансовых операций (I=0,65), сдачи имущества в аренду (0,46) и собственного бизнеса (0,35, а также повышенным неприятием перспектив использования пенсионных инструментов

и трудовой деятельности (-0,31). Представители данной группы рассчитывают сформировать к старости достаточный объем накоплений (0,91), который, как можно полагать, будет использоваться в качестве инвестиционного капитала.

«Новые пенсионеры» (26%) получили свое название за относительно умеренное отношение к большинству предложенных способов обеспечения старости. Так, с одной стороны, они отличаются пониженными, по сравнению с остальными кластерами, установками в отношении заработной платы (0,1) и личных сбережений (0,2), а с другой стороны – менее отрицательным, по сравнению с «инвесторами» и «традиционными пенсионерами», отношением к пенсии от НПФ (-0,15), выплатам по ИСЖ (-0,52) и финансовой помощи детей (-0,16). Предположительно, респонденты из этой группы стараются адаптироваться к новым

Некоторые социально-демографические характеристики кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в % от опрошенных в целом и по группам / Some socio-demographic characteristics of youth clusters depending on the strategy for financial security in old age, in % of respondents in general and by groups

	В целом по выборке / In the whole sample	«Традиционные пенсионеры» / "Traditional pensioners"	«Неопределившиеся оптимисты» / "Undecided optimists"	«Инвесторы» / "Investors"	«Новые пенсионеры» / "New pensioners"
Укажите Ваш возраст					
14-17 лет	17%	14%	26%	10%	19%
18-25 лет	57%	63%	59%	48%	59%
26-35 лет	26%	22%	15%	42%	22%
В настоящее время Вы ...?					
Учитесь	43%	45%	61%	26%	45%
Учитесь и работаете	22%	18%	26%	20%	25%
Работаете	30%	34%	11%	48%	24%
Не учитесь и не работаете	5%	4%	3%	6%	7%
Связана ли Ваша профессиональная деятельность со сферой финансов?					
Да, напрямую	16%	14%	25%	17%	12%
Да, косвенно	33%	29%	37%	37%	29%
Нет	51%	57%	38%	46%	59%

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

российским реалиям жизни на пенсии, где низкий размер государственной пенсии и уровень доходов, недостаточный для формирования долгосрочных сбережений, сосуществуют с широким ассортиментом долгосрочных инструментов на финансовом рынке.

«Традиционные пенсионеры» (29%) выделяются высокой степенью готовности к трудовой деятельности в старости (0,56) и получению государственной пенсии (0,52). Помимо этого, представители данного кластера, так же, как и «инвесторы», планируют накопить достаточный объем сбережений, который будут использовать для поддержания достойного уровня жизни на пенсии.

«Неопределившиеся оптимисты» (19%) демонстрируют положительные установки практически ко всем способам обеспечения старости. По мнению авторов, респонденты из этой группы, с одной стороны, так же, как и «новые пенсионеры», еще не размышляли о своих перспективах жизни на пенсии, однако, с другой стороны, с оптимизмом смотрят в далекое будущее. Это и обусловило название данного кластера.

#### ХАРАКТЕРИСТИКИ КЛАСТЕРОВ МОЛОДЕЖИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СТРАТЕГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТАРОСТИ

Примечательно, что представителей стратегии «неопределившегося оптимиста» (72% и 28%, соответственно) и «инвесторов» (60% и 40%) гораздо больше проживает в Москве и Московской области, чем в других регионах. Оставшиеся кластеры распределены равномерно, с небольшим перевесом в сторону регионов (45% в столице и области против 55% в других регионах). Что касается пола, то

«инвесторами» преимущественно являются представители мужского пола (71%), тогда как основу «традиционных пенсионеров», «неопределившихся оптимистов» и «новых пенсионеров» составляют девушки (65%, 66% и 56%, соответственно).

Стратегия «инвестора» в большей мере характерна для старших респондентов (48% в возрасте 18-25 лет и 42% в возрасте 26-35 лет). Для «неопределившихся оптимистов» характерно обратное, а «традиционные» и «новые» пенсионеры, с точки зрения возраста, практически идентичны (табл. 2).

Каждые 7 из 10 представителей инвестиционной стратегии работали, тогда как «неопределившиеся оптимисты», в первую очередь, получали образование. В частности, практически каждый второй «неопределившийся оптимист» полностью (42%) или частично (44%) находится на иждивении у родителей,<sup>1</sup> что дополнительно подтверждает адекватность выбранной классификации: для молодых, еще не имеющих достаточного профессионального опыта людей, будущая жизнь в старости видится более красочной, а финансовые возможности – неограниченными.

Так, «оптимистам», старость представляется независимой (0,72), благополучной (0,70), достойной и интересной (0,67), а также в кругу семьи (0,52) и с крепким здоровьем (0,33). При этом «инвесторы» демонстрируют аналогичную точку зрения. Однако, если для первых такие представления обусловлены скорее возрастом и отсутствием опыта взаимодействия с рынком труда, то для вторых – более устойчивым мате-

<sup>1</sup> В данном случае задавался вопрос с возможностью выбора нескольких вариантов ответа.

	В целом по выборке	«Традиционные пенсионеры»	«Неопределившиеся оптимисты»	«Инвесторы»	«Новые пенсионеры»
Благополучная	0,45	0,31	0,70	0,75	0,15
С крепким здоровьем	0,06	-0,14	0,33	0,33	-0,18
Самостоятельная, независимая	0,61	0,56	0,72	0,83	0,38
Достойная	0,44	0,28	0,67	0,71	0,20
Интересная	0,40	0,21	0,67	0,65	0,17
В кругу семьи	0,30	0,13	0,52	0,55	0,11

Рис. 4 / Fig. 4. Представления о будущей старости у различных кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в пунктах индекса от -1 до +1 в целом и по группам / Ideas about future old age in various clusters of young people, depending on the strategy for financial security in old age, in index from -1 to +1 in general and by groups

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.



Рис. 5 / Fig. 5. Экономические ожидания у различных кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в % от опрошенных в целом и по группам / Economic expectations of various youth clusters depending on the strategy for financial security in old age, in % of respondents in general and by groups

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

риальным положением и наличием долгосрочного финансового плана (рис. 4).

Определенную схожесть в оценках показывают кластеры «традиционных» и «новых» пенсионеров, для которых будущая жизнь на пенсии представляется в более пессимистичном ключе.

Соответственно этому инвесторы рассчитывают на уровень жизни в старости несколько выше (34%) или значительно выше (52%) среднего по стране. Неопределившиеся оптимисты придерживаются такой же позиции (несколько выше среднего по стране – 43%, значительно выше – 36%). Каждый третий представитель кластера «традиционных пенсионеров» ожидает уровень жизни в старости несколько выше среднего по стране, а каждый второй – равный среднему уровню (табл. 3).

Несмотря на определенный пессимизм в отношении своего будущего, представители кластера «новых пенсионеров» в большинстве своем надеются на уровень жизни в старости несколько выше (34%) или равный среднему (26%) по стране.

Что касается краткосрочных прогнозов, то каждый третий «неопределившийся оптимист» соответственно своему умозрению смотрит и на

перспективы отечественной экономики в ближайшие три года (3% полагают, что экономика России улучшится существенно, 26% – незначительно). На противоположном полюсе находятся приверженцы стратегий «инвестора» и «нового пенсионера» (где 30% и 20%, соответственно, полагают, что ситуация существенно ухудшится, а 35% и 43%, соответственно – ухудшится незначительно). Респонденты кластера «традиционных пенсионеров» разделяют точку зрения, характерную для всей выборочной совокупности (рис. 5).

Как показали результаты опроса, лишь у 16% молодых людей имеется финансовый план на несколько лет вперед, каждый четвертый предпочитает жить одним днем, а каждые 6 из 10 опрошенных планируют свои доходы и расходы на ближайший год (табл. 4).

Кластер «инвесторы» в данном отношении представляется наиболее расчетливой: каждый третий ее представитель имеет долгосрочный финансовый план, в отличие от 90% представителей других кластеров, не имеющих такого плана.

Распоряжаются личными доходами «инвесторы» и «неопределившиеся оптимисты» достаточно рационально – 6 из 10 респондентов данных кластеров сначала откладывают определенную сум-

Таблица 3 / Table 3

Ожидаемый уровень жизни в старости у различных кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в % от опрошенных в целом и по группам / Expected standard of living in old age for different clusters of young people depending on the strategy for financial security in old age, in % of respondents in general and by groups

«Как Вам кажется, в старости Ваш уровень жизни будет...?» / "Do you think that in old age your standard of living will be...?"	В целом по выборке / In the whole sample	«Традиционные пенсионеры» / "Traditional pensioners"	«Неопределившиеся оптимисты» / "Undecided optimists"	«Инвесторы» / "Investors"	«Новые пенсионеры» / "New pensioners"
Значительно выше среднего по стране	24%	3%	36%	52%	12%
Несколько выше среднего по стране	36%	34%	43%	34%	34%
Равен среднему по стране	26%	45%	15%	10%	26%
Несколько ниже среднего по стране	9%	14%	3%	2%	15%
Значительно ниже среднего по стране	5%	5%	2%	2%	12%

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

Таблица 4 / Table 4

Горизонт финансового планирования у различных кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в % от опрошенных в целом и по группам / The horizon of financial planning for different clusters of young people depending on the strategy for financial security in old age, in % of the respondents in general and by groups

«На какой срок Вы определяете для себя Ваш финансовый план?» / "For how long do you define your financial plan for yourself?"	В целом по выборке / In the whole sample	«Традиционные пенсионеры» / "Traditional pensioners"	«Неопределившиеся оптимисты» / "Undecided optimists"	«Инвесторы» / "Investors"	«Новые пенсионеры» / "New pensioners"
Живу одним днем	25%	29%	23%	15%	31%
Сформулированы цели и план на ближайший год	59%	62%	66%	53%	59%
План распланирован на годы вперед	16%	9%	11%	31%	10%

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

Таблица 5 / Table 5

Управление доходами и цели сбережений у различных кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в % от опрошенных в целом и по группам (множественный выбор) / Income management and savings goals for different youth clusters depending on the old age financial security strategy, in % of respondents in general and by groups (multiple choice)

	В целом по выборке / In the whole sample	«Традиционные пенсионеры» / "Traditional pensioners"	«Неопределившиеся оптимисты» / "Undecided optimists"	«Инвесторы» / "Investors"	«Новые пенсионеры» / "New pensioners"
«Как Вы обычно распоряжаетесь своими личными доходами?»					
Трачу все деньги и ничего не откладываю	6%	3%	6%	5%	9%
Сначала трачу, а что остается – откладываю	14%	14%	11%	12%	17%
Сначала откладываю определенную сумму, а потом трачу остальное	48%	44%	57%	57%	38%
Всегда по-разному, нет четкой стратегии	32%	39%	26%	26%	36%
«Выделите главные цели для личных сбережений в настоящее время?»					
Покупка недвижимости	39%	47%	33%	42%	32%
Покупка автомобиля	15%	10%	19%	18%	13%
На «черный день»	38%	48%	33%	29%	41%
На получение образования	23%	28%	24%	17%	22%
На крупные покупки/мероприятия	21%	19%	29%	13%	24%
На лечение	14%	18%	9%	7%	19%
На старость	12%	8%	11%	21%	6%
На открытие/расширение бизнеса	12%	2%	13%	22%	14%
С целью дальнейшего инвестирования в инструменты фондового рынка	27%	11%	32%	50%	15%
На отдых и развлечения	32%	38%	35%	19%	38%
Не считаю нужным откладывать деньги на что-либо	0%	0%	0%	1%	0%
Откладываю, но пока не решил, на что потратить	16%	23%	16%	10%	15%

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

му денег, а остаток тратят. Для «традиционных» и «новых пенсионеров» данный подход характерен в меньшей степени – 44 % и 38 %, соответственно (табл. 5).

Согласно результатам опроса, 83 % респондентов имеют личные сбережения. Закономерно, что, например, главными целями своих сбереже-

ний «инвесторы» видят формирование инвестиционного капитала (50 %), средств на покупку недвижимости (47 %), открытие бизнеса (22 %) и старость (21 %). Для представителей стратегий «традиционного» и «нового пенсионера» характерно формирование сбережений на «черный день» (48 % и 41 %, соответственно), отдых и раз-



Таблица 6 / Table 6

Наиболее актуальные вопросы в сфере повышения финансовой грамотности для различных кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в % от опрошенных в целом и по группам / The most pressing issues in the field of improving financial literacy for various clusters of young people, depending on the strategy for financial security in old age, in % of respondents in general and by groups

«Какие вопросы Вас больше всего интересуют в сфере повышения уровня своей финансовой грамотности?» / "What questions are you most interested in in the field of improving financial literacy?"	В целом по выборке / In the whole sample	«Традиционные пенсионеры» / "Traditional pensioners"	«Неопределившиеся оптимисты» / "Undecided optimists"	«Инвесторы» / "Investors"	«Новые пенсионеры» / "New pensioners"
Банковские продукты и услуги	19%	22%	22%	16%	15%
Планирование личного бюджета	37%	48%	32%	26%	40%
Функционирование пенсионной системы, пенсионных фондов	15%	22%	21%	4%	16%
Система (принципы) налогообложения физических лиц	25%	25%	21%	25%	25%
Функционирование страховой системы, страховые полисы	11%	9%	17%	8%	11%
Фондовый рынок (инвестиции в ценные бумаги) и управление инвестиционным портфелем	53%	47%	59%	66%	41%
Оценка рисков на рынке финансовых услуг	33%	26%	37%	42%	28%
Формирование долгосрочных сбережений на старость	24%	24%	20%	21%	28%
Умение находить правильную информацию и быть уверенным в ее достоверности	39%	42%	33%	38%	41%
Ничего из вышеперечисленного меня не интересует	6%	4%	2%	6%	10%

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

Таблица 7 / Table 7

Инвестиционная активность различных кластеров молодежи в зависимости от стратегии обеспечения старости, в % от опрошенных в целом и по группам / Investment activity of various young people clusters depending on the strategy for financial security in old age, in % of respondents in general and by groups

«Инвестируете ли Вы в инструменты фондового рынка (акции, облигации и т.п.)? Если нет, то почему?» / "Do you invest in stock market instruments (stocks, bonds, etc.)? If not, why?"	В целом по выборке / In the whole sample	«Традиционные пенсионеры» / "Traditional pensioners"	«Неопределившиеся оптимисты» / "Undecided optimists"	«Инвесторы» / "Investors"	«Новые пенсионеры» / "New pensioners"
Да, инвестирую	34%	18%	36%	65%	20%
Нет интереса к инвестированию	13%	19%	9%	4%	17%
Нет, т.к. мне сложно в этом разобраться;	28%	38%	29%	10%	35%
Нет, т.к. для этого нужны большие деньги	11%	15%	12%	6%	11%
Нет, т.к. я не доверяю инструментам фондового рынка	5%	4%	5%	4%	6%
Нет, т.к. предпочитаю инвестиционные инструменты, не связанные с фондовым рынком	4%	3%	4%	4%	6%
Нет, т.к. знаю о несовершенстве законодательства в этой сфере	5%	3%	6%	7%	3%

Источник / Source: составлено авторами по результатам исследования / compiled by the authors based on the results of the study.

влечения (по 38 %). При этом каждого пятого из кластера «традиционных пенсионеров» отличают «бесцельные» накопления. Что касается «неопределившихся оптимистов», то их приоритетами сберегательного поведения являются крупные покупки и мероприятия (29 %), отдых и развлечения (35 %), покупка недвижимости (33 %) и резервные накопления (33 %). Помимо этого, последние проявляют определенный интерес к инструментам фондового рынка (32 %).

В сфере повышения уровня финансовой грамотности для молодых людей в первую очередь актуальны вопросы фондового рынка и управления инвестиционным портфелем (53 %), поиска и определения достоверности информации (39 %), планирования личного бюджета (37 %), а также оценки рисков на рынке финансовых услуг (33 %) и системы налогообложения физических лиц (25 %). Если рассматривать отделенные кластеры, то наибольший интерес к теме финансового рынка и оценке финансовых рисков проявляют «ин-

весторы» (66 % и 42 %, соответственно, при этом тема функционирования пенсионной системы и пенсионных фондов их практически не интересует – 4 %). «Неопределившиеся оптимисты» оказались достаточно схожи в своих интересах с «инвесторами» (табл. 6).

Представители «традиционных» и «новых пенсионеров» по сравнению с другими в большей степени интересуются планированием личного бюджета (48 % и 40 %, соответственно) и работой с информацией (42 % и 41 %, соответственно), в меньшей степени – возможностями фондового рынка (47 % и 41 %) и оценкой риска различных финансовых услуг (26 % и 28 %). Обращает на себя внимание, что страховые услуги наиболее интересны для «неопределившихся оптимистов» (17 %, тогда как в целом по выборке 11 %), а повышенный интерес к вопросам, связанным с банковскими продуктами и услугами, объединяет последних с «традиционными пенсионерами» (по 22 %).

В целом по выборке каждые 3 из 10 участников анкетирования отметили, что инвестируют в инструменты фондового рынка. Причем, главным толчком к инвестированию является желание, во-первых, получать в будущем пассивный доход в виде дивидендов и за счет роста стоимости ценных бумаг (88%), а, во-вторых, получить первый опыт (45%). В приоритете – акции российских (83%) и иностранных компаний (79%), индексные фонды (42%) и облигации федерального займа (37%). Как показали результаты анализа, в инвестиционном поведении выделенных кластеров также имеются различия. В частности, 65% «инвесторов» уже занимаются инвестированием, 10% сетуют на недостаток профильных знаний, а 6,5% – дефицит капитала. Каждый 3-й «неопределившийся оптимист» также инвестирует в инструменты фондового рынка. Недостаток знаний отмечают 30% представителей данной группы, недостаток капитала – каждый 10-й, а отсутствие интереса – каждый 11-й (табл. 7).

Кластеры «традиционных» и «новых пенсионеров» оказались схожи между собой – инвестированием занимаются лишь каждые 2 из 10 представителей данных групп, аналогичное количество указало на отсутствие интереса к этой деятельности, более трети респондентов – профильных знаний. Различия между кластерами обнаружили и в мотивах инвестиционной деятельности. Так, если для «инвесторов» это стремление получить пассивный доход (93%), то для «новых пенсионеров» – это желание получить первый опыт (64%, тогда как в других группах – от 39% до 49%). При этом, что касается последних, каждый 4-й инвестирующий представитель данного кластера в качестве своего мотива отметил желание попытаться регулярно зарабатывать на спекулятивных сделках, что объединяет их с «инвесторами» (23% и 25%, соответственно), а каждый 8-й решил попробовать инвестировать по причине популярности и моды на инвестиционную активность.

Отличительным мотивом инвестирующих «традиционных пенсионеров» являются появившиеся свободные денежные средства (30%). Кластер «неопределившихся оптимистов» не отличается в целом от общей совокупности, за исключением каждого 12-го, решившего инвестировать (следуя моде) на фондовом рынке, где облигациям федерального займа (ОФЗ) наибольшее предпочтение отдают «традиционные» (66%) и «новые пенсионеры» (51%), акциям российских и иностранных компаний – «инвесторы» (84% и 83%, соответственно) и «неопределившиеся оптимисты» (79%

и 89%, соответственно). Опционы и фьючерсы наиболее популярны также среди «инвесторов» и «неопределившихся оптимистов» (12% и 13%, соответственно), как и иностранные облигации (14% и 16%, соответственно), индивидуальные инвестиционные счета на доверительном управлении – среди «неопределившихся оптимистов» (8%, тогда как в других кластерах не более 3%). В индексные фонды инвестирует каждый 2-й «традиционный» и «новый пенсионер», каждый 3-й «неопределившийся оптимист» и каждые 4 из 10 представителей группы «инвесторов».

## ВЫВОДЫ

Таким образом, полученные выводы позволяют понять – на что рассчитывают молодые люди для обеспечения благополучной старости, на какие источники дохода, какие установки в отношении будущей старости преобладают у современной российской молодежи. Выделенные в результате кластерного анализа 4 группы молодых людей отражают реализацию стратегий «инвестора», «нового пенсионера», «традиционного пенсионера» и «неопределившегося оптимиста», позволяют понять – что представляет из себя перспективный экономический агент, активный потребитель финансовых продуктов и услуг, какие у него ожидания и предпочтения, как он представляет и планирует свою старость.

Современная молодежь представляется «тараном» будущих социально-экономических трансформаций как на макро-, так и микроуровне [7], что проявляется в ее заинтересованности добиться материального благополучия современными способами (большей готовностью к участию на финансовом рынке), а также в большей личной ответственности за свое текущее и будущее финансово-экономическое положение.

Сегодня модель жизни в старости несколько иная, чем прежде, что в развитых странах давно осознали [8]. В ее основе – ответственность за свое настоящее и будущее, организация своей жизни в старости, обеспечение достойной жизни на пенсии. Учитывая это, молодые люди рассчитывают отнюдь не на государство, а на собственные силы и ресурсы, как материальные, так и интеллектуальные. Для того, чтобы государству привлекать «длинные деньги» граждан для реализации пенсионной политики необходимо создать доверительную, благоприятную, безопасную среду с четкими «правилами игры», где каждый гражданин ясно осознает все аспекты деятельности пенсионной системы, ее возможности и гарантии.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Стефанова Н.А., Кругова Ю.С. Образ жизни современной молодежи – угроза для пенсионной системы // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019;8(2(27)):202-204. DOI:10.26140/anie-2019-0802-0049.
2. Аликперова Н.В. Финансовые стратегии россиян: риски и барьеры // Народонаселение. 2019;(2):120-132, DOI:10.24411/1561-7785-2019-00020.
3. Аликперова Н.В. Монетарные установки молодежи в условиях социально-экономической нестабильности // Уровень жизни населения регионов России. 2021;17(3):372–381. DOI: 10.19181/isprr.2021.17.3.7.
4. Кузнецова И.А., Шелкоплясова Ю.В. Российская пенсионная реформа и ее последствия для молодого поколения. Сборник материалов X Юбилейной Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 65-летию БГТУ им. В.Г. Шухова: в 2 частях. Под ред. С.А. Михайличенко, Ю.Ю. Буряка. 2018; 362-366.
5. Александрова О.А., Марков Д.И. Обеспеченные или нищие: что думают молодые россияне о будущей старости и как намерены действовать? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020;(3):42-65. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1607>.
6. Аликперова Н.В., Ярашева А.В., Александрова О.А., Бурдастова Ю.В., Ненахова Ю.С. Инвестиционно-сберегательные стратегии высокодоходных групп населения. М., 2016; 158 с. ISBN: 978-5-9908112-3-2.
7. Тюриков А.Г., Разов П.В., Марков Д.И. Установки российских студентов в отношении индивидуальных пенсионных накоплений // Народонаселение. 2021;24(3): 62-75. DOI: 10.19181/population.2021.24.3.6.
8. Власова О.И., Мошевитина Т.Ю. Представления молодых горожан о пенсионном будущем. Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых. В 2-х выпусках. Ответственный редактор В.А. Герт. 2017;41-46.

## REFERENCES

1. Stefanova N.A., Krugova Yu.S. The lifestyle of modern youth is a threat to the pension system. Azimut of scientific research: Economics and Management. 2019;8(2(27)):202-204. (In Russ.). DOI: 10.26140/anie-2019-0802-0049
2. Alikperova N. V. Financial strategies of Russians: risks and barriers. Population. 2019;(2):120-132. (In Russ.). DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00020.
3. Alikperova N.V. Monetary attitudes of youth in conditions of socio-economic instability. Living Standards and Quality of Life. 2021;17(3):372–381. (In Russ.). DOI: 10.19181/isprr.2021.17.3.7.
4. Kuznetsova I.A., Shelkoplyasova Yu.V. Russian pension reform and its consequences for the younger generation. Collection of materials of the X Anniversary International Correspondence Scientific and Practical Conference dedicated to the 65th anniversary of V.G. Shukhov BSTU: in 2 parts. Edited by S.A.Mikhaylichenko, Yu.Yu. Buryak. 2018;362-366. (In Russ.).
5. Alexandrova O.A., Markov D.I. The well-off or the poor: What do young Russians think about their future old age and how do they intend to act? Monitoring public opinion: Economic and social changes. 2020;(3):42-65. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1607>.
6. Alikperova N.V., Yarasheva A.V., Alexandrova O.A., Burdastova Yu.V., Nenakhova Yu.S. Investment and savings strategies of high-income groups of the population. M.; 2016. p. 158. (In Russ.). ISBN: 978-5-9908112-3-2.
7. Tyurikov A. G., Razov P. V., Markov D. I. Attitudes of Russian students in relation to individual pension savings. Population. 2021;24(3): 62-75. (In Russ.). DOI: 10.19181/population.2021.24.3.6.
8. Vlasova O.I., Moshevitina T.Y. Ideas of young citizens about the pension future. Materials of the IX All-Russian Scientific and Practical Conference of Young Scientists. In 2 issues. Responsible editor V.A. Gert. 2017;41-46. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Наталья Валерьевна Аликперова** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт социально-экономических проблем народонаселения Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, доцент Департамента социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия.

**Natal'ya V. Alikperova** – Cand. Sci. (Econ.), Leading Researcher, Institute of Socio- Economic Studies of Population Federal Center of Theoretical and Applied Sociology RAS, Associate Professor of the Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation.  
natalie\_danilina@mail.ru



**Дмитрий Игоревич Марков** – заместитель заведующего учебно-научной социологической лабораторией Департамента социологии Факультета социальных наук и массовых коммуникаций Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия.

**Dmitrii I. Markov** – Deputy. Head of the Educational and Scientific Sociological Laboratory of the Department of Sociology, Faculty of Social Sciences and Mass Communications, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation.  
DIMarkov@fa.ru

*Статья поступила в редакцию 25.01.2022; после рецензирования 01.02.2022, принята к публикации 02.02.2022.*

*Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 25.01.2022; revised on 01.02.2022 and accepted for publication on 02.02.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.*

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176

УДК 316

JEL J21, J31, J46

# ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

**А.Н. Покида**

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации»,  
Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-5439-3503>

**Н.В. Зыбуновская**

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте Российской Федерации»,  
Москва, Россия  
<https://orcid.org/0000-0003-0326-8590>

**АННОТАЦИЯ**

**Целью** статьи является анализ состояния и тенденций изменений системы трудовых ценностей занятого населения за последние годы. **Актуальность** исследования заключается в том, что в идеале работа должна не только приносить доход, но также удовлетворять потребности работника в саморазвитии и самореализации, что может повышать его удовлетворенность жизнью в целом. Однако труд носит, главным образом, инструментальный характер, являясь для российского населения преимущественно средством получения заработка. **Научная новизна** состоит в необходимости получения новых знаний о приоритетах в системе трудовых ценностей россиян, диагностике их изменений для оценки ситуации в сфере труда и занятости. Основным **методом** исследования является общероссийский социологический опрос занятого населения. Полученные данные проанализированы в сопоставлении с результатами исследований, проведенных ранее по аналогичной методике. Согласно **результатам** социологических исследований величина заработной платы стабильно является ключевой характеристикой оценки рабочего места, существенно преобладая над другими мотивами труда. Половина респондентов выражает готовность в случае потери работы трудиться в любом месте, но за хорошую зарплату, что не исключает работу без официального оформления. Однако при высокой значимости для россиян величины дохода зарплата не выполняет в полной мере своей мотивационной функции, поскольку в общественном мнении длительный период времени сохраняется установка на то, что увеличение/сокращение трудовых усилий не может привести к повышению или, соответственно, понижению зарплаты. Среди **выводов** исследования необходимость повышения стимулирующей роли заработной платы, что является одним из резервов экономического роста страны и улучшения благосостояния населения.

**Ключевые слова:** трудовые ценности; мотивы трудовой деятельности; заработная плата; трудовой вклад; занятость; теньевая занятость; наемные работники; занятые частной практикой

**Для цитирования:** Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Трансформация системы трудовых ценностей занятого населения. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):164-176. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176.

## ORIGINAL PAPER

# TRANSFORMATION OF THE WORK VALUES SYSTEM OF THE EMPLOYED POPULATION

**A.N. Pokida**

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-5439-3503>

**N.V. Zybunovskaya**

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia  
<https://orcid.org/0000-0003-0326-8590>

**ABSTRACT**

The article **aims** to analyze the state and trends of changes in the system of work values of the employed population in recent years. **The relevance** of the study lies in the fact that, ideally, work should not only generate income but also satisfy the needs of the employee in self-development and self-realization, which can increase his satisfaction with life in general. However, labor is mainly instrumental, being primarily a means of earning money for the population of Russia. **The scientific novelty** lies in the need to obtain new knowledge about the priorities in the system of work values of Russians, diagnosing their changes to assess the situation in the field of labor and employment. The main research **method** is the all-Russian sociological survey of the employed population. The data obtained are analyzed in comparison with the results of studies carried out earlier using a similar method. According to **the results** of sociological research, the size of remuneration is consistently a key characteristic of the assess-



ment of the workplace, significantly prevailing over other labor motives. Half of the respondents express their readiness to work anywhere in the event of a job loss, but for a good salary, which does not exclude work without official registration. However, despite the high importance of income for Russians, salary does not fully fulfill their motivational function, since the public opinion has long maintained the attitude that an increase/decrease in labor efforts cannot lead to an increase or, accordingly, a decrease in salary. Among **the conclusions** of the study is the need to increase the stimulating role of remuneration, which is one of the reserves for the country's economic growth and improving the welfare of the population.

**Keywords:** work values; labor motives; remuneration; labor contribution; employment; shadow employment; wage-earners; employed in private practice.

**For citation:** Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Transformation of the work values system of the employed population. *Social and labor research*. 2022;46(1):164-176. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-164-176.

## ВВЕДЕНИЕ

Совокупность мотивов в сфере труда, установок и убеждений представляет систему трудовых ценностей, которая определяет поведение человека в этой области жизнедеятельности. В отечественной науке трудовые ценности определяются как «...эмоционально окрашенные представления и суждения людей о важности для них труда в целом и отдельных его сторон» [1]. Среди различных аспектов трудовой деятельности рассматриваются содержание работы, организация труда, карьерные и статусные достижения, наличие социальных льгот и преференций, другие ее качественные и количественные характеристики.

Ученые как в России [2-6], так и за рубежом [7-11] уделяют значительное внимание изучению трудовых ценностей и мотивации граждан к труду. Вся совокупность трудовых ценностей подразделяется ими на внешние ценности, связанные с общими условиями работы (материальными и организационными) – доход, условия труда, безопасность, и внутренние, характеризующие сам процесс труда – интерес к работе, самореализацию, признание, достижения, возможность проявить творчество, инициативу. Если первые это «ощущаемые результаты работы», то ко вторым относятся «неосознаваемые аспекты» [12]. Важными являются и те, и другие. Однако примечательно, что внешние трудовые ценности больше предпочтительны в странах с низким уровнем экономического развития [12, 13].

С помощью эмпирических данных выявлено и показано, что именно «внутренняя трудовая мотивация повышает вклад удовлетворенности работой в удовлетворенность жизнью» [12]. Другими словами, работа, являясь одной из важнейших сфер жизнедеятельности, вносит значительный вклад в удовлетворенность жизнью в целом. Внутренние ценности связаны с более высоким уровнем субъективного благополучия в силу их возможностей удовлетворять психологические потребности человека в самореализации (воз-

можность проявить инициативу и самостоятельность, повысить свою профессиональную подготовку и др.). Следовательно, эффективность внутренней мотивации в плане удовлетворенности трудом выше.

В идеале работа должна не только обеспечивать стабильный и адекватный доход. Согласно представлениям МОТ, «достойно трудиться значит не просто иметь работу. Это подразумевает иметь возможность работать продуктивно, получая за счет своего труда достойный доход, пользуясь охраной труда и социальной защитой для своих близких»<sup>1</sup>. По словам генерального директора МОТ Гая Райдера, достойный труд сокращает неравенство и усиливает устойчивость в кризисные периоды<sup>2</sup>.

Среди различных мотивов трудовой деятельности основным для россиян является оплата труда. Приоритет материальной мотивации обусловлен тем, что получаемый доход необходим для обеспечения базовых потребностей человека (семьи) в приобретении продуктов питания и лекарств, одежды, жилья, достойного уровня и качества жизни. Кроме того, вознаграждение за труд является показателем вклада работника в общее дело, его ценности для организации и критерием справедливого распределения доходов.

Если мотивы связаны с личностью самого человека, являются его внутренним побуждением к труду, то работодателями зарплата используется в качестве стимулирования сотрудников в целях повышения эффективности их труда, однако лишь в том случае, когда обеспечивается зависимость оплаты труда от его результатов.

Согласно ТК РФ, «заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложно-

<sup>1</sup> Наш ответ глобализации: Программа достойного труда. МОТ. URL: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_655937/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_655937/lang--ru/index.htm) (дата обращения: 02.08.2021).

<sup>2</sup> Достойный труд и повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. МОТ. 19.05.2017. URL: [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_554824/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_554824/lang--ru/index.htm) (дата обращения: 02.08.2021).

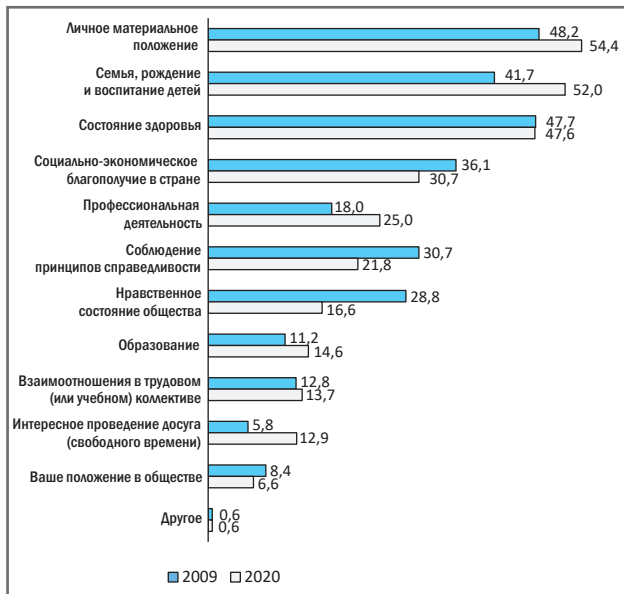


Рис. 1 / Fig. 1. Ценностная структура занятых россиян, в % от общего количества опрошенных / The value structure of employed Russians, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2009 и 2020 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2009 and 2020.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Какие обстоятельства жизни имеют для Вас очень большое значение?» / The question: "What circumstances in life are very important to you?"

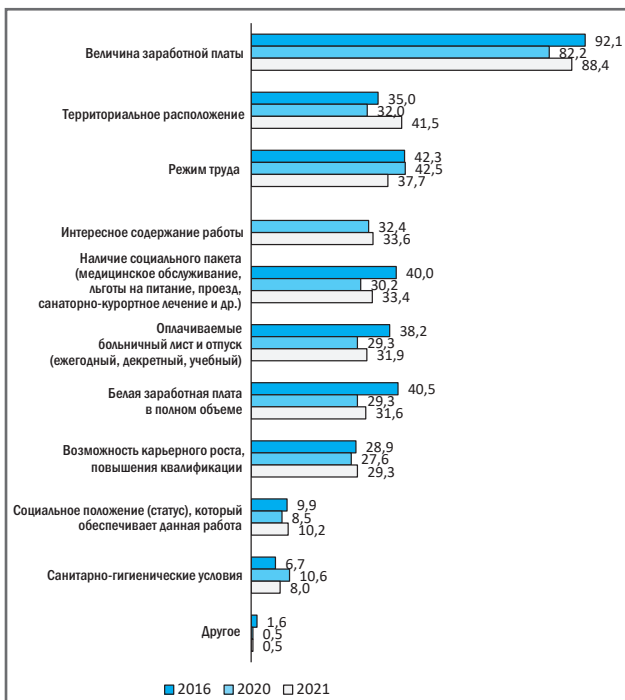


Рис. 2 / Fig. 2. Трудовые ценности респондентов, в % от общего количества опрошенных / Work values of respondents, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2016, 2020 и 2021 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2016, 2020 and 2021.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Скажите, пожалуйста, если бы сейчас Вы занимались поиском работы, то на какие обстоятельства Вы бы обратили внимание в первую очередь?» / The question: "Tell me, please, if you were looking for a job now, what circumstances would you pay attention to first of all?"

сти, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)»<sup>3</sup>.

Для выявления приоритетов в системе трудовых ценностей работников и их анализа Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС был проведен общероссийский социологический опрос занятого населения<sup>4</sup>. Полученные данные проанализированы в сопоставлении с результатами исследований, проведенных в предыдущие годы по аналогичной методике.

В рамках исследования были получены данные о значимости для респондентов различных ценностей, связанных со сферой труда. Важно отметить, что для изменения ценностной структуры требуется длительное время, она весьма устойчива и инерционна [14, 15], тем не менее стрессовые для общества ситуации могут приводить к значительным сдвигам, причем особенно чувствительными являются именно ценности в сфере труда [16].

### СТРУКТУРА БАЗОВЫХ ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Данные общероссийских социологических исследований демонстрируют определенную устойчивость ценностной структуры занятых россиян, где стабильно доминируют ценности материального благосостояния, семьи и детей, состояния здоровья (рис. 1). Однако прослеживаются некоторые изменения, что, возможно, связано с влиянием на жизнь граждан пандемии COVID-19, в том числе с вынужденными ограничениями, риском потери работы и снижения дохода.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). Консультант-Плюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 25.06.2021).

<sup>4</sup> Социологический опрос, проведен Научно-исследовательским центром социально-политического мониторинга ИОН РАНХиГС с 13 по 24 мая 2021 г. Были опрошены 1505 человек в возрасте 18 лет и старше в 30 субъектах Российской Федерации по выборке репрезентирующей работников основных видов экономической деятельности, занятых на предприятиях различных форм собственности, а также их основные социально-демографические характеристики. Метод опроса: личное формализованное интервью по месту работы или жительства респондентов.

Люди стали больше внимания уделять личному материальному положению, семье и детям. Увеличилась ценность профессиональной деятельности. Обращает на себя внимание существенное падение престижа ценности нравственного состояния общества. К сожалению, внимание этой стороне жизни респонденты стали уделять почти в два раза реже.

Анализ ценностей россиян, непосредственно связанных со сферой труда, показывает, что в ряду предпочтительных материальных и нематериальных трудовых ценностей первое место стабильно занимает величина заработной платы. Так, по результатам опроса 2021 г., в случае необходимости поиска работы 88,4 % занятых граждан обратили бы внимание на это обстоятельство в первую очередь (82,2 % – 2020 г., 92,1 % – 2016 г.). Отметим также, что этот фактор важен в одинаковой степени для всех социально-демографических групп населения и с существенным отрывом опережает другие обстоятельства работы, выбираемые респондентами (рис. 2).

Такая диспропорция отмечалась специалистами также в конце прошлого (XX) века. По словам Магуна В.С., «лидирует в России, безусловно, ценность высокого заработка, которая статистически значимо опережает по частоте упоминаний все остальные аспекты работы» [1]. О «безусловном приоритете» заработной платы в представлениях российских работников, касающихся «хорошей» работы, свидетельствуют также данные других исследовательских организаций. Например, результаты опросов ВЦИОМ<sup>5</sup>, ФОМ<sup>6</sup>.

Среди других ориентиров выбора места работы респонденты обращают внимание, прежде всего, на организационные характеристики трудовой деятельности: территориальное расположение места работы и режим труда. Интересное содержание работы менее значимо для занятых граждан. Следовательно, именно внешняя трудовая мотивация является приоритетной для россиян. То есть работа для россиян – это прежде всего источник заработка, инструмент получения материальных благ и только затем способ саморазвития и самореализации.

Причем значимость местоположения организации для нового трудоустройства даже увеличилась за время распространения коронавируса. Вероят-

но, для граждан важна не просто длительность затрачиваемого времени для передвижения из дома к рабочему месту, но и возможность сокращения контактов в целях самосохранения. Иные параметры выбора работы (наличие социальных гарантий и социального пакета, белой зарплаты, возможности повышения квалификации и карьерного роста) в сравнении с результатами опроса 2020 г. подобных изменений не демонстрируют. Их разделяет примерно одинаковое количество занятого населения – около трети опрошенных.

Следует отметить, что только третья часть работников (31,6 %) при возможном трудоустройстве обращает внимание на наличие «белой» заработной платы в полном объеме. Для занятых неофициально это обстоятельство еще менее значимо (23,6 %). Такая ситуация говорит о том, что ради максимизации дохода и получения работы граждане вряд ли будут обращать значительное внимание на выплаты «в конвертах», если такая ситуация возникнет.

Наиболее редко респонденты отмечают социальный статус, который обеспечивает работа, и санитарно-гигиенические условия труда в организации. Только примерно десятая часть ответов связана с этими аспектами трудовой деятельности. Причем забота о своем здоровье в связи с профессиональной деятельностью как раньше, так и сейчас в эпоху пандемических угроз, значительно уступает другим, более важным для работника обстоятельствам выбора работы.

Мотивация трудовой деятельности обусловлена социально-демографическими особенностями респондентов. Например, удобство территориального расположения организации и режим труда (гибкий график, возможность работать удаленно и др.) являются более важными обстоятельствами поиска работы для женщин, возможно, в силу необходимости совмещения работы с ведением быта и воспитанием детей. На режим труда также чаще указывает молодежь до 24 лет, стремящаяся к большей свободе в организации своей трудовой деятельности.

Граждане предпенсионного возраста (50-59 лет) больше внимания уделяют «белой» зарплате в полном объеме и социальным гарантиям. На интересное содержание работы, возможности карьерного роста чаще обращают внимание люди с высшим образованием и более высоким уровнем материального положения, молодежь. Напротив, реже об этом говорят респонденты, проживающие в селах и представители более старших поколений.

<sup>5</sup> Социодиггер. Труд и занятость. ВЦИОМ. 2020;1(1). URL: [https://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom\\_sociodigger.pdf](https://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/wciom_sociodigger.pdf) (дата обращения: 12.12.2021).

<sup>6</sup> О работе. Россияне рассказывают, где работают и как относятся к работе. ФОМ. 24.12.2015. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/12453> (дата обращения: 02.08.2021).

Трудовая мотивация респондентов в зависимости от статуса занятости по основной работе, % / Labor motivation of respondents depending on the status of employment at the main job, %

	Статус занятости по основной работе / Employment status at the main job			В целом среди занятого населения / In general, among the employed population
	Занятые по найму / Employed workers	Предприниматели (работодатели) / Entrepreneurs (employers) *	Граждане, занятые частной практикой / Citizens employed in private practice	
Территориальное расположение	42,6	34,0	35,4	41,5
Величина заработной платы	89,4	83,0	82,9	88,4
Интересное содержание работы	32,3	39,6	42,1	33,6
Режим труда (гибкий график, возможность работы удаленно)	38,1	20,8	40,2	37,7
«Белая» заработная плата в полном объеме	33,6	20,8	18,9	31,6
Наличие социального пакета (медицинское обслуживание, льготы на питание, проезд, санаторно-курортное лечение и др.)	36,0	18,9	17,1	33,4
Возможность карьерного роста, повышения квалификации	29,7	22,6	28,7	29,3
Оплачиваемые больничный лист и отпуск (ежегодный, декретный, учебный)	33,9	15,1	22,0	31,9
Санитарно-гигиенические условия	7,8	1,9	11,6	8,0
Социальное положение (статус), который обеспечивает данная работа	9,2	24,5	13,4	10,2
Другое	0,5	1,9	0,6	0,5

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2021 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPa in 2021.

Примечание / Note: \* - Данные по предпринимателям (работодателям) приводятся справочно в связи с недостаточной наполняемостью этой группы / Data on entrepreneurs (employers) are provided for reference due to the insufficient population of this group.

Если работник предполагает смену работы по собственной инициативе (доля таких респондентов в опросе 2021 г. составила 14,9%), то он чаще обращает внимание на такие аспекты ее выбора, как интересное содержание (39,7%) и возможность карьерного роста (45,5%). Надо полагать, что последнее обстоятельство играет особенно значимую роль при выборе места работы для таких граждан.

Анализ мотивов респондентов в зависимости от их текущего статуса занятости по основной работе (табл. 1) показывает, что наемные работники чаще, чем другие категории занятых, указывают на необходимость получения «белой» заработной платы и социальные бонусы трудовой деятельности: наличие социального пакета, социальные гарантии. Для других категорий респондентов эти аспекты выбора работы отодвигаются на второй план. Граждане, занятые частной практикой<sup>7</sup>, предпочитают работу интересную и с возможностью выбора режима труда. Для предпринимателей (работодателей) более актуальным аспектом выбора работы является социальное положение, которое она может обеспечить (социальный статус). При этом значительная оторванность мотива величины за-

работной платы от других материальных и нематериальных мотивов присуща всем категориям занятых граждан. В этом отношении работодатели ничем не отличаются от наемных работников и граждан, занятых частной практикой.

Представления о желаемой работе среди неофициально занятых граждан в целом не отличаются от работающих официально, за исключением возможности получения социальных гарантий. Свой выбор будущей потенциальной работы они реже, чем работники официального сектора, связывают с наличием социального пакета, «белой» заработной платой, оплатой больничного листа и отпуска. Работа «в тени» формирует сознание работника «без прав», который работает в обход государства и взамен от него также ничего не ждет.

Такая система трудовых ценностей россиян (с приоритетом величины заработка) во многом связана с тем, что само наличие оплачиваемой работы еще не означает получения достойной зарплаты. По официальным данным статистики, доля занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) составила в 2019 г. 24,7% в общей численности занятого населения.<sup>8</sup> Причем для женщин этот показатель достигает 29,8%.

<sup>7</sup> Работники собственного предприятия или собственного дела (доходного занятия) без привлечения других работников (ИП, самостоятельная занятость, фриланс).

<sup>8</sup> Индикаторы достойного труда. Росстат. URL: [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения: 12.12.2021).



### ПРЕДПОЧТЕНИЯ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Данные исследования показывают, что в случае потенциальной потери работы поиск новой связан, главным образом, с материальным фактором. Примерно половина опрошенных предпочла бы работу в любом месте за хорошую зарплату, независимо от ее статуса (рис. 3). Причем чем ниже текущий уровень материального положения у респондента, тем более актуален для него такой выбор. Жизненный мир разных доходных групп порождает различное восприятие действительности, различные предпочтения<sup>9</sup>.

Каждый пятый (19,5 %) выбрал бы для трудоустройства государственное предприятие. Только 7 % опрошенных хотели бы работать на предприятиях частной формы собственности, причем эта позиция за десятилетний период сократилась практически в два раза. Несколько меньше стало ответов и о желании создать свой собственный бизнес: сейчас только 6,2 % хотели бы основать индивидуальное предприятие или собственную фирму (ИП, ООО, НКО и др.). По-прежнему в общем числе возможностей россияне демонстрируют незначительные стремления к занятию частной практикой: 6,5 % предпочли бы работу по частным заказам (строительные или ремонтные работы, извоз, бытовые услуги, репетиторство и др.).

Стремление работать в любом месте, но за хорошую зарплату, больше распространено среди молодежи, снижается с повышением возраста респондентов. Если в группе 18-24 лет об этом сообщили 60,7 %, в группе 30-39 лет – 48,2 %, то среди людей 60 лет и старше – 34,4 %. Старшее поколение, особенно предпенсионного возраста, несколько чаще склоняется к работе на предприятиях государственного сектора. Тенденция инструментализации трудовых ценностей молодежи неоднократно отмечалась российскими учеными, особенно в связи с негативными последствиями экономических кризисов [17-19].

Если проанализировать предпочтения респондентов в зависимости от их текущего статуса занятости, то заметно чаще о работе в любом месте за хорошую зарплату и о работе на предприятиях государственного сектора сообщают наемные работники (табл. 2). Граждане, занятые частной практикой, чаще работающих по найму выбирают предоставление услуг по частным заказам,

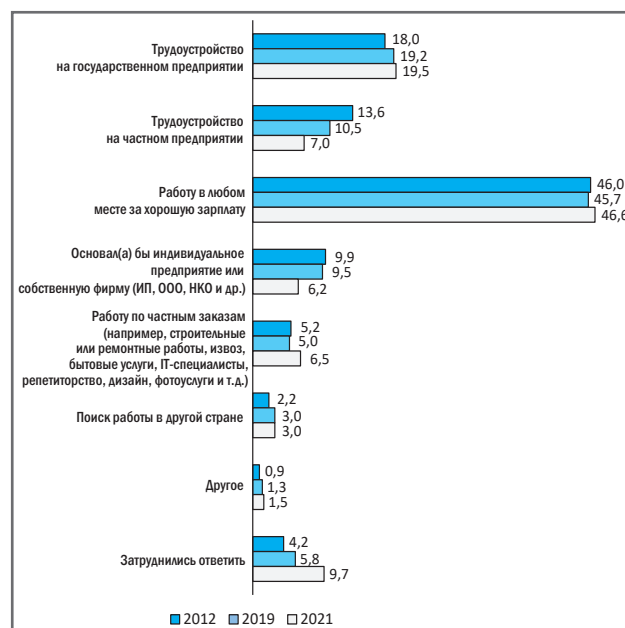


Рис. 3 / Fig. 3. Предпочтения респондентов в выборе нового места трудоустройства в случае потери текущей работы, в % от общего количества опрошенных / Respondents' preferences in choosing a new place of employment in the event of losing their current job, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2012, 2019 и 2021 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2012, 2019 and 2021.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Что бы Вы предпочли в случае потери работы?» / The question: "What would you prefer if you lost your job?"

очевидно, желая продолжить свою текущую профессиональную деятельность, или стремятся к ее развитию, то есть хотели бы основать собственную фирму (ИП, ООО, НКО и др.). Стоит отметить, что в самозанятости заложен определенный потенциал с точки зрения развития микропредпринимательства и малого бизнеса [20].

Беспокойство потери работы больше провоцирует выбор трудоустройства на государственных предприятиях: 24,5 % среди тех, кто опасается потери работы, и 13,5 % – при отсутствии таких опасений.

Если рассмотреть предпочтения относительно потенциальной работы среди граждан, занятых в «тени», которые не удовлетворены своим текущим положением и планируют в ближайшее время сменить место работы, то для них поиск новой занятости в большей степени связан с государственными предприятиями и официальной заработной платой. Однако, как показывает практика, их желания не всегда соответствуют реальным возможностям.

### УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ

Данные опроса показывают, что далеко не все занятые граждане удовлетворены своей заработной платой. Если больше половины опрошенных

<sup>9</sup> Жизненный мир россиянина: 25 лет спустя (конец 1980-х – середина 2010-х гг.): Научное издание / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЦСПиМ, 2016. 367 с.

Предпочтения респондентов в выборе нового места трудоустройства в случае потери текущей работы в разных по статусу занятости группах, % / Respondents' preferences in choosing a new job in the event of losing their current job in groups with different employment status, %

	Статус занятости по основной работе / Employment status at the main job			В целом среди занятого населения / In general, among the employed population
	Занятые по найму / Employed workers	Предприниматели (работодатели) / Entrepreneurs (employers) *	Граждане, занятые частной практикой / Citizens employed in private practice	
Трудоустройство на государственном предприятии	21,7	9,4	6,1	19,5
Трудоустройство на частном предприятии	7,5	7,5	3,0	7,0
Работу в любом месте за хорошую зарплату	49,9	28,3	26,2	46,6
Основал(а) бы индивидуальное предприятие или собственную фирму (ИП, ООО, НКО и др.)	3,9	24,5	18,9	6,2
Работу по частным заказам (например, строительные или ремонтные работы, извоз, бытовые услуги, IT-специалисты, репетиторство, дизайн, фотоуслуги и т.д.)	5,3	5,7	16,5	6,5
Поиск работы в другой стране	1,9	11,3	9,1	3,0
Другое	1,5	-	1,8	1,5
Затруднились ответить	8,3	13,3	18,4	9,7

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2021 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPА in 2021.

Примечание / Note: \* - Данные по предпринимателям (работодателям) приводятся справочно в связи с недостаточной наполняемостью этой группы / Data on entrepreneurs (employers) are provided for reference due to the insufficient population of this group.

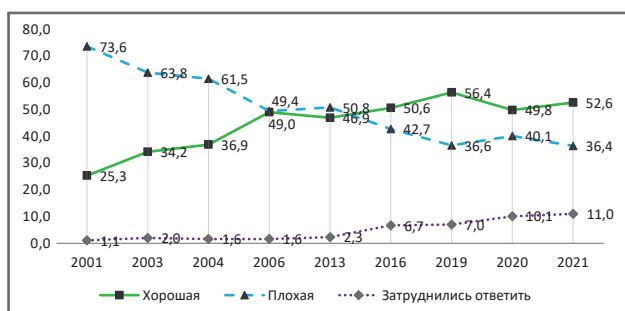


Рис. 4 / Fig. 4. Оценка респондентами зарплаты (дохода) на основном рабочем месте, в % от общего количества опрошенных / Respondents' estimations of remuneration (income) at the main job, in % of the total number of respondents

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2001-2021 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 2001-2021.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Как Вы оцениваете свою зарплату (доход) на основном рабочем месте?» / The question: "How do you evaluate your remuneration (income) at your main job?"

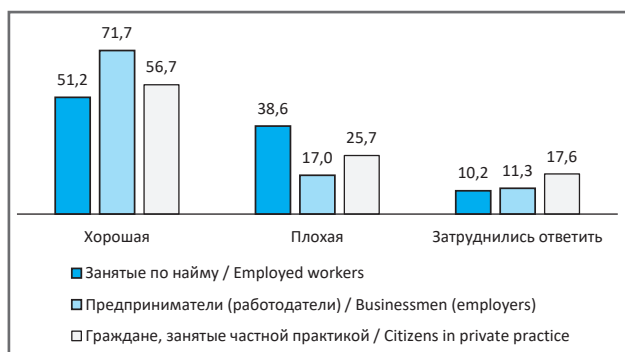


Рис. 5 / Fig. 5. Оценка зарплаты (дохода) на основном рабочем месте в зависимости от статуса занятости респондентов, % / Estimation of remuneration (income) at the main job depending on the employment status of the respondents, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2021 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPА in 2021.

(52,6%) считают, что зарплата (доход) на основном рабочем месте вполне хорошая (по сумме положительных оценок – «очень хорошая» и «скорее хорошая»), то более трети (36,4%) оценивают ее в целом как плохую. Аналогичное распределение оценок наблюдается в последние годы. До 2013 г. результаты исследований фиксировали перевес негативных оценок (рис. 4).

Удовлетворенность своей зарплатой (доходом) на основном рабочем месте чаще выражают граждане с более высоким уровнем образования, жители административных центров, работники предприятий негосударственной формы собственности, предприниматели и те, чья занятость оформлена официально. Напротив, не удовлетворены оплатой своего труда чаще всего женщины, граждане с низким уровнем образования, работники организаций бюджетной сферы, наемные работники и те, чья занятость не оформлена официально (рис. 5).

Недостаток доходов на основном рабочем месте вынуждает многих работать больше и довольно часто перерабатывать, чтобы таким образом обеспечить приемлемый уровень существования своей семье. О подработках на основном месте работы или о наличии дополнительной работы (доходном занятии) на стороне, по результатам опроса в 2021 г., сообщила почти треть работающих граждан – 29,7% (2020 г. – 32,8%, 2019 г. – 27,6%, 2017 г. – 45,3%). При этом не всегда такая занятость находится в правовом поле российского законодательства.

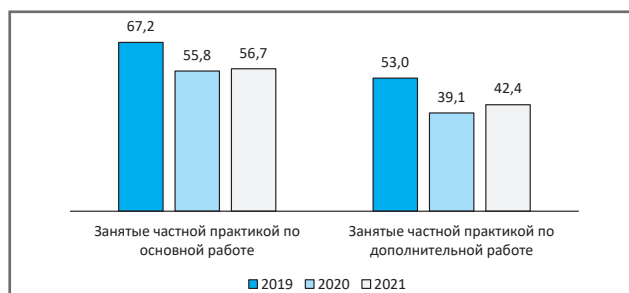


Рис. 6 / Fig. 6. Динамика удовлетворенности заработной платой среди различных категорий граждан, занятых частной практикой, в 2019 – 2021 гг., % / Dynamics of satisfaction with remuneration among various categories of citizens employed in private practice in 2019 – 2021, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 2019–2021 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPa in 2019–2021.

Можно также отметить, что данные опроса 2021 г. не фиксируют роста удовлетворенности граждан своей заработной платой после ее существенного падения в 2020 г. В частности, это показывают оценки граждан, занятых частной практикой (рис. 6).

### ОЦЕНКА ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНОЙ МОДЕЛИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

О значимости величины заработной платы для россиян также свидетельствуют их ответы на вопрос о выборе предпочтительной модели трудового поведения. Мнения респондентов по данному вопросу разделились, однако с приоритетом ценности «хорошего заработка сейчас, пусть даже с риском неудач в будущем». Полученные данные в целом подтверждают укрепление значимости данной ценности в сознании россиян. Если в 90-х годах прошлого века такую модель трудовой активности выбирал только каждый пятый опрошенный, то во втором десятилетии XXI в. она оказалась в приоритете для половины граждан (рис. 7). В свою очередь, «небольшой, но постоянный заработок и уверенность в завтрашнем дне» предпочтительны в настоящее время для трети участников опроса (33,5%). Отметим, однако, что в текущих условиях неопределенности выбор оказался сложен для респондентов: каждый шестой опрошенный не смог определиться с ответом.

Однако нельзя сказать, что отмеченные предпочтения россиян связаны со стремлением «ухватить больше». Люди мало ориентированы на достаточную социальную поддержку государства в будущем [21, 22], поэтому надеются на себя, стремясь заработать «здесь и сейчас». Не случайно этот принцип трудовой активности особенно поддерживается гражданами, занятыми частной практикой – 64,6%, и работающими в «теневой»

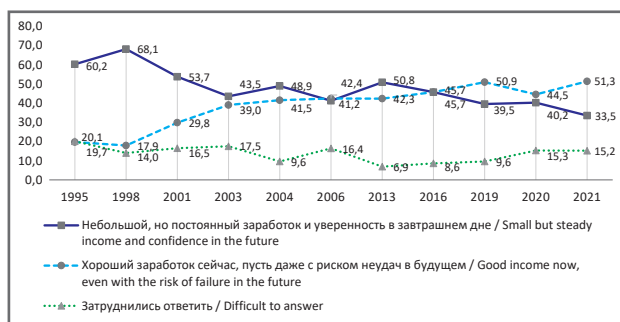


Рис. 7 / Fig. 7. Модели трудового поведения россиян, % / Models of Russian labor behavior, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 1995–2021 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPa in 1995–2021.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Что бы Вы предпочли, если бы могли выбирать?» / The question: «What would you prefer if you could choose?».

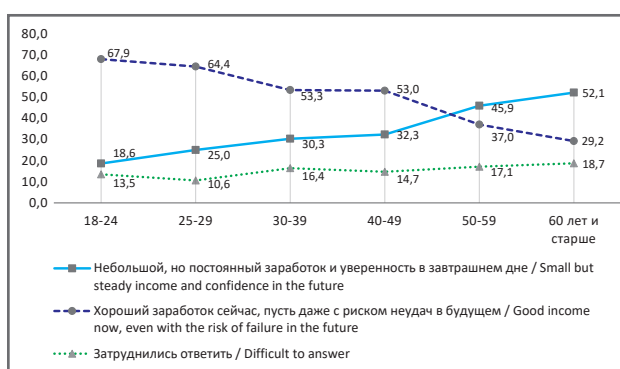


Рис. 8 / Fig. 8. Модели трудового поведения респондентов разного возраста, % / Models of labor behavior of respondents of different ages, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2021 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPa in 2021.

экономике – 56,5%. Для сравнения следует отметить, что среди наемных работников такие ответы составили 49,7%, а среди работающих официально – 49,1%.

Выбор респондентами модели трудового поведения в определенной степени связан с их возрастными особенностями (рис. 8). Хороший заработок сейчас без оглядки на будущее чаще предпочитают молодые люди: в группе респондентов 18-24 лет на это указали 67,9% опрошенных. Далее с увеличением возраста повышается потребность в стабильности и уменьшается склонность к риску. Среди респондентов 60+ такую модель трудовой активности выбирает только 29,2%. Предыдущие исследования также показывали эту зависимость. Более высокий уровень социальной активности и потребительских потребностей молодежи повышают стремление к получению высоких заработков сейчас без оглядки на будущее, которое к тому же пока еще далеко, мало определено и заботиться о нем не представляется необходимым.

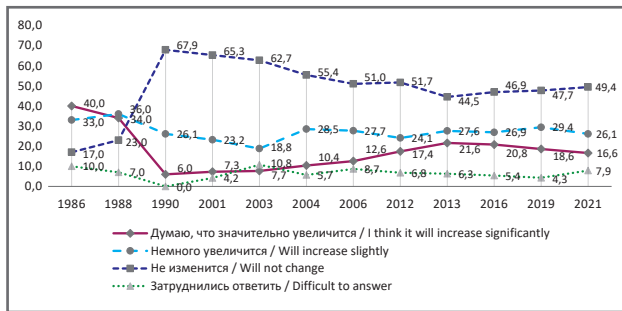


Рис. 9 / Fig. 9. Распределение мнений респондентов о возможности увеличения их заработка на основной работе при большей трудовой отдаче. % / Distribution of respondents' opinions on the possibility of increasing their earnings at their main job with greater labor efficiency, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 1986 – 2021 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 1986 – 2021.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «Как Вы считаете, если Вы будете работать с большей отдачей сил на основной работе, Ваш заработок увеличится?» / The question: «Do you think that if you work harder at your main job, your earnings will increase?»

Важно также отметить, что россияне не готовы к сокращению своих заработков даже в ситуации необходимости сохранения рабочего места. Две трети опрошенных – 65,2 % (в 2017 г. – 65,5 %) не собираются соглашаться на возможное уменьшение зарплаты при условии, что это окажется единственной возможностью сохранить рабочее место. Особенно это касается молодых людей 18-24 лет, в группе которых доля таких ответов составила 73,6 %. Люди старших возрастных групп больше держатся за свое рабочее место в силу привычки, сложившихся приоритетов, возрастных особенностей, чем и объясняется их лояльность к возможной ситуации сокращения зарплаты. Тем не менее и в группе 60 + значительное число респондентов – 53,1 % не согласится с сокращением зарплаты в целях сохранения текущей работы.

При этом в российской действительности заработная плата далеко не всегда соответствует вложенным трудовым усилиям. Большинство работающих граждан выражает уверенность в том, что их заработок не зависит от того, с большей или меньшей трудовой отдачей они будут работать на основной работе (рис. 9, 10). При таком мнении о справедливости оплаты труда вряд ли стоит рассчитывать не увеличение производительности труда и повышение качества работы. Стимулов проявлять подобную активность работникам недостаточно. И такое положение дел сохраняется на протяжении трех десятилетий. Респонденты в опросах 80-х годов XX в. выражали иное мнение, указывая на возможные материальные поощрения или, напротив, порицания в зависимости от трудового вклада.

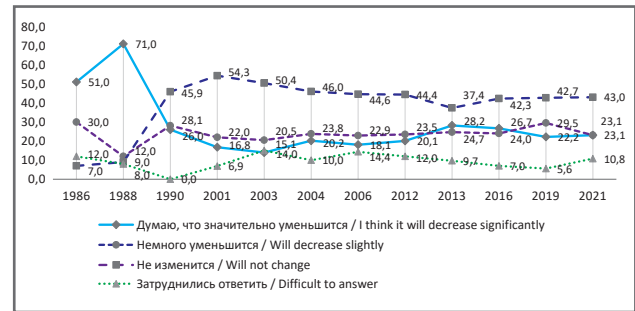


Рис. 10 / Fig. 10. Распределение мнений респондентов о возможности уменьшения их заработка на основной работе при меньшей трудовой отдаче. % / Distribution of respondents' opinions on the possibility of reducing their earnings at their main job with less labor efficiency, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опросов занятого населения, проведенных РАНХиГС в 1986 – 2021 гг. / compiled by the authors on the basis of data from surveys of the employed population conducted by the RANEPА in 1986 – 2021.

Примечание / Note: Формулировка вопроса: «А если, напротив, Вы будете работать с меньшей отдачей сил, Ваш заработок уменьшится?» / The question: «And if, on the contrary, you work with less efficiency, your earnings will decrease?»

Аналогичная проблема в несколько иной интерпретации вопроса затрагивалась в исследованиях ВЦИОМ, где были выявлены схожие оценки респондентов. Так, в 2019 г. 68 % граждан, опрошенных этой компанией, указали на то, что в случае увеличения трудовых затрат (работать больше или более качественно) их зарплата скорее не вырастет, противоположные ответы (скорее вырастет) дали 29,0 % опрошенных.<sup>10</sup>

Мнения об отсутствии зависимости между величиной заработка и трудовым вкладом придерживаются чаще всего женщины, представители старших возрастных групп, люди с низкими доходами, работники предприятий государственной (муниципальной) формы собственности. Например, по нашим данным, в самой старшей возрастной группе (60 +) 60,4 % опрошенных считают, что их большой трудовой вклад не приведет к желаемому повышению зарплаты, среди граждан низкодоходной группы – 68,1 %, среди работающих на предприятиях государственного и муниципального сектора – 62,1 %.

Наличие связи между мерой трудовой отдачи и заработной платой чаще отмечают предприниматели и граждане, занятые частной практикой (рис. 11, 12). Если в группе занятых по найму примерно половина ответов связана с отсутствием каких-либо изменений в зарплате при увеличении или уменьшении трудового вклада, то среди ИП и самозанятых так считает только каждый пятый или шестой опрошенный. Подобное распределение мнений было получено и в 2019 г.

<sup>10</sup> Работа – удовольствие или необходимость? ВЦИОМ. 13.05.2019. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-udovolstvie-ili-neobkhodimost> (дата обращения: 03.08.2021).



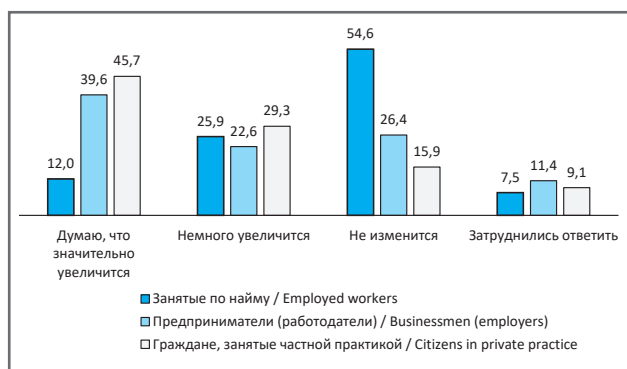


Рис. 11 / Fig. 11. Распределение мнений респондентов с разным статусом занятости о возможности увеличения их заработка на основной работе при большей трудовой отдаче, % / Distribution of opinions of respondents with different status of employment about the possibility of increasing their earnings at their main job with greater labor efficiency, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2021 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPА in 2021.

Фиксированная заработная плата, даже достаточно высокая, при отсутствии материальных поощрений за качество работы и/или переработку рано или поздно перестает приносить удовлетворение. Если начальник не замечает, не ценит усилий и отдачу в общее дело своих сотрудников, то их стремление работать заинтересованно и качественно, полноценно вкладываясь в рабочий процесс, снижается. Несмотря на существование множества мотивационных методов, именно материальная мотивация является наиболее универсальной для многих работников. Она, являясь явным признанием заслуг работника, может положительно влиять не только на производительность его труда, но и в целом на показатели организации (предприятия, компании).

Работа «на себя» дает определенную свободу от работодателя, возможность устанавливать договорные отношения непосредственно с заказчиком, самостоятельно контролировать объем взятых на себя обязательств, свои трудовые усилия и самостоятельно устанавливать адекватную своим вложениям оплату труда. Не случайно, оценки наемных работников и «частников» относительно наличия зависимости заработка от уровня трудовой активности, отличаются в разы.

Занятость в «теневой» экономике, по сравнению с официальным сектором, позволяет зарабатывать больше при увеличении трудовых затрат и, напротив, их снижение чаще приводит к потерям в доходе. Об отсутствии изменений в оплате труда при увеличении / уменьшении величины трудового вклада сообщает примерно треть респондентов – «теневиков», среди официально занятых доля таких ответов на 10-15 п.п. больше.

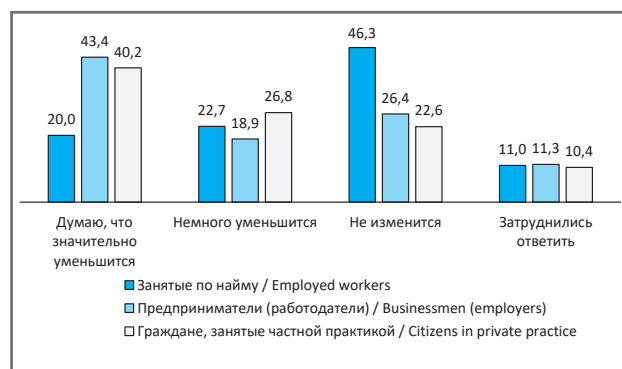


Рис. 12 / Fig. 12. Распределение мнений респондентов с разным статусом занятости о возможности уменьшения их заработка на основной работе при меньшей трудовой отдаче, % / Distribution of opinions of respondents with different employment status about the possibility of reducing their earnings at their main job with less labor efficiency, %

Источник / Source: составлено авторами на основе данных опроса занятого населения, проведенного РАНХиГС в 2021 г. / compiled by the authors on the basis of data from a survey of the employed population conducted by the RANEPА in 2021.

Если проанализировать ответы только по группе занятых по найму, то ситуация складывается аналогичная. Наемные работники, занятые неофициально, ощущают зависимость размера заработной платы от трудового вклада несколько больше. Возможно, это отчасти обусловлено тем, что «теневая» занятость больше распространена на частных предприятиях, где мотивационная функция заработной платы реализуется в большей степени. Но этот факт требует более детального исследования при использовании более существенного числа наблюдений по различным группам занятых граждан. В любом случае отмеченные различия объясняют широкую востребованность «теневой» сферы, являющейся для граждан способом повышения своего заработка. К сожалению, на государственных предприятиях проблема несправедливой оплаты труда является более серьезной и острой.

Что касается граждан, занятых частной практикой, то особых различий в оценках влияния трудового вклада на уровень заработной платы среди занятых официально или неофициально не прослеживаются. В обеих сравниваемых группах отмечается высокая зависимость размера заработной платы (дохода) от их трудовой активности.

## ВЫВОДЫ

Анализ и обобщение полученной социологической информации позволяют сделать ряд выводов о текущем состоянии и тенденциях развития системы трудовых ценностей россиян:

1) В настоящее время для большинства занятого населения ключевой характеристикой оценки

рабочего места, существенно преобладая над другими мотивами труда, является величина заработной платы. Труд носит главным образом инструментальный характер, являясь преимущественно средством получения заработка. Это утверждение справедливо в отношении разных социально-демографических и статусных групп граждан. Среди других ориентиров выбора места работы респонденты обращают внимание, прежде всего, на организационные характеристики трудовой деятельности: территориальное расположение места работы и режим труда. Содержательные аспекты труда и его способность способствовать самореализации и самовыражению человека менее важны для россиян. Следовательно, внутренняя трудовая мотивация, оказывающая наибольшее влияние на благополучие граждан, их удовлетворенность жизнью в целом, недостаточна.

2) За последние 20 лет в два раза увеличилась доля граждан, удовлетворенных размером своей заработной платы по основному рабочему месту. Тем не менее каждый третий респондент оценивает ее в целом как плохую. Не случайно многим гражданам приходится прибегать к дополнительным заработкам, и не всегда официальным, для обеспечения приемлемого уровня существования своей семьи.

3) Россияне не готовы к сокращению своих заработков даже в ситуации необходимости сохранения рабочего места. Две трети опрошенных не собираются соглашаться на возможное уменьшение зарплаты при условии, что это окажется единственной возможностью сохранить рабочее место. Особенно это касается возрастной группы 18-24 лет.

4) В случае потенциальной потери работы примерно половина опрошенных предпочла бы новую работу в любом месте, где предложат хорошую зарплату, независимо от формы собственности предприятия и специфики занятости. Такой выбор более актуален для низкодходных групп населения, молодежи, наемных работников. Стоит добавить, что только треть опрошенных при поиске новой работы будет обращать внимание на возможность получения полностью «белой» зарплаты.

5) Наблюдается тенденция снижения привлекательности работы на частных предприятиях. Среди тех, кто опасается потерять работу, фиксируется все большая ориентация на трудоустройство в госсектор.

6) Слабая надежда на социальную поддержку государства в будущем приводит к ориентации преимущественно на собственные усилия. Пред-

почтительная модель трудового поведения населения – «хороший заработок сейчас, пусть даже с риском неудач в будущем». Об этом в настоящее время заявляет половина опрошенных. Результаты мониторинга устойчиво фиксируют укрепление такой позиции. В свою очередь, «небольшой, но постоянный заработок и уверенность в завтрашнем дне» выбирает треть участников опроса.

7) При фиксируемой в исследовании высокой значимости для россиян величины дохода зарплата не выполняет в полной мере своей мотивационной функции, поскольку в общественном мнении длительный период времени сохраняется установка на то, что увеличение/сокращение трудовых усилий не может привести к повышению или, соответственно, понижению зарплаты. Это рассогласование отмечается нашим Центром в течение более чем двух десятков лет.

При таком мнении работников ожидать от них максимальной отдачи, больших количественных и качественных вложений в свой труд не следует. Свой трудовой потенциал, физические и интеллектуальные возможности они не реализуют в полной мере. Опасность такой ситуации заключается в деградации человеческих ресурсов экономики, снижении трудовой активности населения, его трудового потенциала.

Следовательно, учитывая, что повышение стимулирующей роли заработной платы является одним из резервов экономического роста страны и улучшения благосостояния населения, в официальной экономике необходимо добиться обеспечения принципа зависимости величины оплаты труда от объема вложенных работниками усилий. В связи с этим на предприятиях, особенно государственных и муниципальных, в целях повышения мотивации работников к труду и, как следствие, увеличения доходности предприятия в целом, целесообразно расширять использование дополнительных материальных поощрений работников за качественное исполнение ими своих трудовых обязанностей, переработку. Необходимы иные механизмы формирования фонда оплаты труда, позволяющие обеспечить соответствие между трудовой отдачей работников и уровнем оплаты их труда в официальной экономике. Кроме того, важен государственный и общественный контроль за соблюдением руководителями предприятий социальных гарантий работников в сфере оплаты труда, а именно контроль за своевременностью и полнотой положенных выплат, оплатой сверхурочной работы, оплатой больничного листа, ежегодного отпуска.

Как представляется, целесообразно продолжать социологический мониторинг трудовых ценностей россиян, так как регулярные замеры ценностных приоритетов граждан по одной и той же методике позволяют проследить динамику их изменений, а также определить направления мотивации работников в целях повышения

производительности их труда. Результаты исследования могут быть полезны как руководителям предприятий разных форм собственности при формировании системы мотивации труда в организации, так и органам государственного управления при регулировании трудовых отношений и оплаты труда.

#### БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС, Москва, Россия.

#### ACKNOWLEDGEMENTS

This article was prepared as part of the research of the state task of the RANEPA, Moscow, Russia.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Магун В.С. Трудовые ценности российского населения. *Общественные науки и современность*. 1996;(6):17–28.
2. Лапин Н.И., Беляева Л.А. Структура ценностей, социальное самочувствие и трудовая мотивация населения современной России. *Вестник российского гуманитарного научного фонда*. 2007;48(3):243–251.
3. Мюллер Е.В. Классические теории мотивации и их значение для современной практики управления человеческими ресурсами. *Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки*. 2014;11(1):71–80.
4. Темницкий А.Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России (сравнительный анализ). *Социологический журнал*. 2017;23(3):144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.2.5157.
5. Бессокирная Г.П. Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? *Социологические исследования*. 2017;393(1):94–105.
6. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости. *Социологические исследования*. 2017;393(1):81–93.
7. Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000;25(1):54–67.
8. Gallie D., Felstead A., Green F. Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006. *Work Employment Society*. 2012;26(5):806–821.
9. Kalleberg A.L., Marsden P.V. Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2019;682(1):43–59. DOI:10.1177/0002716218822291.
10. Eldor L., Westring A.F., Friedman S.D. The Indirect Effect of Holistic Career Values on Work Engagement: A Longitudinal Study Spanning Two Decades. *Appl Psychol Health Well Being*. 2020;12(1):144–165. DOI: 10.1111/aphw.12177.
11. Sato N., Watanabe K., Nishi D., Kawakami N. Associations Between Personal Values and Work Engagement: A Cross-Sectional Study Using A Representative Community Sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2021;63(6):e335–e340. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002209.
12. Соболева Н.Э. Факторы, влияющие на вклад удовлетворенности работой в удовлетворенность жизнью в России. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*. 2020;(1):368–390. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.15.
13. Kaasa A. Work Values in European Countries: Empirical Evidence and Explanations. *Revista de Management Comparat International. Review of International Comparative Management*. 2011;12(5):852–862.
14. Выборнова В.В. Трансформация социальной структуры и изменение ценностных ориентаций в российском обществе. *Знание. Понимание. Умение*. 2012;(4):160–164.
15. Inglehart R., Welzel C. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. New York: Cambridge University Press. 2005. DOI: 10.1017/CBO9780511790881.
16. Магун В.С. Как меняются российские трудовые ценности. *Отечественные записки*. 2007;(3):98–117.
17. Козырева П.М., Смирнов А.И. Российская молодежь на рынке труда в условиях экономического кризиса. *Россия реформирующаяся*. 2017;(15):49–71.
18. Зубок Ю.А., Ростовская Т.К., Смакотина Н.Л. Молодежь и молодежная политика в современном российском обществе. М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА»; 2016. 166 с.
19. Рожкова Л.В., Влазнева С.А., Сальникова О.В., Дубина А.Ш. Трудовые ценности и ориентации современной молодежи в условиях кризиса и нестабильности. *Социодинамика*. 2019;(1):70–80. DOI: 10.25136/2409-7144.2019.1.28758.
20. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Самозанятость на современном рынке труда. *Социально-трудовые исследования*. 2019;36(3):18–29. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29.
21. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Социально-трудовые права занятого населения: практическая реализация и способы защиты. *Социологические исследования*. 2018;(9):124–129. DOI: 10.31857/S013216250001968-7.
22. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Правовое сознание самозанятых граждан. *Власть*. 2019;27(2):176–183. DOI: 10.31171/vlast.v27i2.6348.

## REFERENCE

- Magun V.S. Work values of the Russian population. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'* = *Social sciences and Contemporary World*. 1996;(6):17–28. (In Russ.).
- Lapin N.I., Belyaeva L.A. Virtues structure, social health and labor motivation of today's Russian population. *Vestnik Rossiiskogo gumanitarnogo nauchnogo fonda* = *Bulletin of the Russian humanitarian scientific fund*. 2007;48(3):243–251. (In Russ.).
- Myuller E.V. Classical theories of motivation and their implications for modern human resource management practices. *Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomicheskie nauki* = *Bulletin of the Samara State Technical University. Series: Economic sciences*. 2014;11(1):71–80. (In Russ.).
- Temnitskii A.L. The Correlation Between Terminal and Tool Labor Orientations Among Russia's Employed Population (A Comparative Analysis). *Sotsiologicheskii zhurnal* = *Sociological Journal*. 2017;23(3):144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.2.5157. (In Russ.).
- Bessokirnaya G.P. Has labor motivation changed in post-soviet Russia? *Sotsiologicheskie issledovaniya* = *Sociological Studies*. 2017;393(1):94–105. (In Russ.).
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Work values of self-employment and organization employment. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = *Sociological Studies*. 2017;393(1):81–93. (In Russ.).
- Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2000;25(1):54–67.
- Gallie D., Felstead A., Green F. Job preferences and the intrinsic quality of work: The changing attitudes of British employees 1992–2006. *Work Employment Society*. 2012;26(5):806–821.
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. Work Values in the United States: Age, Period, and Generational Differences. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 2019;682(1):43–59. DOI:10.1177/0002716218822291.
- Eldor L., Westring A.F., Friedman S.D. The Indirect Effect of Holistic Career Values on Work Engagement: A Longitudinal Study Spanning Two Decades. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 2020;12(1):144–165. DOI: 10.1111/aphw.12177.
- Sato N., Watanabe K., Nishi D., Kawakami N. Associations Between Personal Values and Work Engagement: A Cross-Sectional Study Using A Representative Community Sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2021;63(6):e335–e340. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002209.
- Soboleva N.E. Determinants and the Interrelationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction in Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* = *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2020;(1):368–390. DOI: 10.14515/monitoring.2020.1.15. (In Russ.).
- Kaasa A. Work Values in European Countries: Empirical Evidence and Explanations. *Revista de Management Comparat International. Review of International Comparative Management*. 2011;12(5):852–862.
- Vybornova V.V. The transformation of social structure and change of value orientations in Russian society. *Znanie. Ponimanie. Umenie* = *Knowledge. Understanding. Skill*. 2012;(4):160–164. (In Russ.).
- Inglehart R., Welzel C. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. New York: Cambridge University Press. 2005. DOI: 10.1017/CBO9780511790881.
- Magun V.S. How do Russian work values change? *Otechestvennye zapiski* = *Domestic notes*. 2007;(3):98–117. (In Russ.).
- Kozyreva P.M., Smirnov A.I. Russian youths in the labor market during economic crisis. *Rossiia reformiruyushchayasya* = *Russia is being reformed*. 2017;(15):49–71. (In Russ.).
- Zubok Yu.A., Rostovskaya T.K., Smakotina N.L. *Youth and youth policy in modern Russian society*. Moscow: ITD "PERSPEKTIVA"; 2016. p. 166. (In Russ.).
- Rozhkova L.V., Vlazneva S.A., Sal'nikova O.V., Dubina A.Sh. Labor values and orientations of modern youth in the conditions of crisis and instability. *Sotsiodinamika* = *Socio-dynamics*. 2019;(1):70–80. DOI: 10.25136/2409-7144.2019.1.28758. (In Russ.).
- Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Self-employment in contemporary labor market. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya* = *Social and labor research*. 2019;36(3):18–29. DOI: 10.34022/2658-3712-2019-36-3-18-29. (In Russ.).
- Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Social and labor rights of the employed population: practical realization and methods of protection. *Sotsiologicheskie issledovaniya* = *Sociological Studies*. 2018;(9):124–129. DOI: 10.31857/S013216250001968-7. (In Russ.).
- Pokida A.N., Zybunovskaya N.V. Legal consciousness of self-employed citizens. *Vlast'* = *The Authority*. 2019;27(2):176–183. DOI: 10.31171/vlast.v27i2.6348. (In Russ.).

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



**Андрей Николаевич Покида** – кандидат социологических наук, директор Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), Москва, Россия.  
**Andrei N. Pokida** – Cand. Sci. (Sociol.), Director of the Research Center of Social and Political Monitoring at Institute for Social Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia.  
 pokida@rambler.ru



**Наталья Владимировна Зыбуновская** – научный сотрудник Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), Москва, Россия.  
**Natal'ya V. Zybunovskaya** – Research Fellow of the Research Center of Social and Political Monitoring at Institute for Social Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia.  
 nzyb@mail.ru

Статья поступила в редакцию 20.12.2021; после рецензирования 13.01.2022, принята к публикации 14.01.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 20.12.2021; revised on 13.01.2022 and accepted for publication on 14.01.2022. The authors read and approved the final version of the manuscript.



## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-177-186

УДК 316.334.2: 316.334.22

JEL J53

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ РОССИЙСКОЙ РАБОЧЕЙ МОЛОДЕЖИ КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА

В.Ю. Бочаров

Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева, Самара, Россия  
<https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

## АННОТАЦИЯ

**Объект** исследования – смещение теоретических акцентов основного фокуса анализа с рассмотрения целостной системы трудовых отношений в сфере промышленного производства к анализу «деформированных» трудовых отношений в сфере клиентского сервиса, произошедшее в последнее десятилетие. Рассматривается тезис о перспективности обращения к новому междисциплинарному подходу, синтезирующему положения неомарксистского (конфликтного) и культурального подходов при анализе трудовых отношений в организациях сферы клиентского сервиса. **Цель** данной работы – рассмотреть специфику содержания трудовых отношений в сфере клиентского сервиса, опираясь на выполненные с участием автора эмпирические исследования в рамках проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России» в 2018-2021 гг. Автор использует общенаучные и специальные **методы** исследования, в том числе социологический анализ количественных (массовый анкетный опрос) и качественных (фокус-групповое и биографическое интервью) данных. Полученные в организациях клиентского сервиса данные позволяют сделать **выводы** о неформальном характере трудовых отношений, отсутствии профсоюзов, коллективных переговоров и солидарности среди работников сферы услуг, практиках ненормированного режима рабочего дня обусловленных наличием или отсутствием клиентов и жестком контроле эмоций и трудовых операций рабочего персонала со стороны работодателя. С началом периода пандемии в 2020 г. для рабочей молодежи занятой в организациях клиентского сервиса существенно возросли риски связанные с их увольнением, отправкой в неоплачиваемый отпуск, работой в режиме сокращенного дня и др. **Результаты** исследования могут быть востребованы органами государственного управления для разработки социально-экономической программы поддержки занятости и эффективного использования трудовых ресурсов сферы клиентского сервиса.

**Ключевые слова:** трудовые отношения; новый рабочий класс; рабочая молодежь; сфера клиентского сервиса; пандемия.

**Для цитирования:** Бочаров В.Ю. Трудовые отношения российской рабочей молодежи клиентского сервиса. *Социально-трудовые исследования*. 2022;46(1):177-186. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-177-186.

## ORIGINAL PAPER

## LABOR RELATIONS OF THE RUSSIAN YOUTH IN THE CUSTOMER SERVICE INDUSTRY

V.Yu. Bocharov

Samara National Research University named after Academician S.P. Korolev, Samara, Russia  
<https://orcid.org/0000-0002-3915-2189>

## ABSTRACT

**The object** of the research is the shift of the theoretical accents of the main focus of the analysis from the consideration of an integral system of labor relations in the field of industrial production to the analysis of "deformed" labor relations in the field of customer service, which has occurred in the last decade. The thesis on the prospects of turning to a new interdisciplinary approach, synthesizing the provisions of neo-Marxist (conflict) and cultural approaches in the analysis of labor relations in organizations in the field of customer service is considered. This article **aims** to consider the specifics of the content of labor relations in the field of customer service, based on empirical studies carried out with the participation of the author within the framework of the project "Life strategies of young people – the new working class in modern Russia" in 2018-2021. The author uses general scientific and special research **methods**, including sociological analysis of quantitative (mass questionnaire-based survey) and qualitative (focus group and biographical interview) data. The data obtained in customer service organizations allow us to draw **conclusions** about the informal nature of labor relations, the absence of trade unions, collective bargaining and solidarity among service sector workers, practices of irregular working hours due to the presence or absence of customers and strict control of emotions and labor operations of working personnel by the employer. With the beginning of the pandemic period in 2020, the risks associated with their dismissal, unpaid leave, shorter working hours, etc., have significantly increased for young workers employed in customer service organizations. **The results** of the study may be useful to public authorities for the development of a socio-economic program to support employment and the effective use of labor resources in the field of customer service.

**Keywords:** labor relations; new working class; working youth; customer service; pandemic.

**For citation:** Bocharov V.Yu. Labor relations of the Russian youth in the customer service industry. *Social and labor research*. 2022;46(1):177-186. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-177-186.

## ВВЕДЕНИЕ

К настоящему времени в отечественной социологии труда сложилось достаточно устойчивое определение трудовых отношений, к которым в широком смысле относят все отношения, связанные с трудовой деятельностью и рассматривают как продукт социально-экономической системы общества. В более узком смысле под трудовыми отношениями понимают отношения между наемными работниками и работодателем, включая отношения по поводу трудового найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов<sup>1</sup>. С начала 1990-х гг. развивались несколько основных подходов к анализу содержания и динамики трудовых отношений. Одним из первых сформировался системный подход, в рамках которого широко используется понятие «система трудовых отношений». Традиция рассматривать трудовые отношения как систему восходит к работам таких зарубежных авторов как Дж. Данлоп [1] и М. Саламон [2]. Их идеи нашли своих приверженцев среди отечественных исследователей в период перехода к рыночной экономике [3] и достаточно успешно развиваются по настоящее время [4]. Тем не менее, системный подход к изучению трудовых отношений уже с момента своего появления подвергался критике, в основном за свою статичность, консерватизм и невнимание к конфликту, что вылилось в формирование конфликтного подхода, в рамках которого выделилось два основных направления: «марксистский», признающий классовый антагонизм [5, 6] и «плюралистический», отдающий приоритет необходимости мирного диалога и социального партнерства [7, 8]. С начала 1990-х с помощью метода «кейс-стади» стал развиваться этнографический подход, получивший у нас известность благодаря работам П.В. Романова, который критиковал сложившиеся идеологические «репертуары», задающие исследовательский фокус и схему анализа трудовых отношений и призывал к их проблематизации «в свете динамики современных социальных процессов» [9, с. 129].

С началом XXI в. при изучении трудовых отношений стали широко использоваться культуральный (социокультурный) подход, с помощью которого, например, велась работа над известным российско-канадским проектом сравнительного исследования трудовых отношений под руководством В.А. Ядова, рассматривавшего изучение культуры труда и трудовых отношений, как приоритетную задачу для

их исследователя,<sup>2</sup> а также институциональный подход, дающего новую интерпретацию трудовым отношениям и позволяющего, с одной стороны, акцентировать внимание на изучение их микроаналитических аспектов [10], а с другой, – комплексно изучать социальный институт наемного труда (институт трудового найма) [11].

Независимо от теоретических оснований (подходов) и применяемых методов, в подавляющем большинстве исследований, посвященных анализу проблем российских трудовых отношений, выполненных в первое десятилетие XXI в., объектом анализа являлись наемные работники обрабатывающих отраслей производства (промышленности), вступавшие в стабильные трудовые отношения, имевшие в подавляющем большинстве формальные трудовые договора и защищенные системой коллективно-договорного регулирования на предприятиях. При этом довольно часто исследователями с критической точки зрения рассматривалась роль профсоюзов в развитии трудовых отношений на отечественных предприятиях [12].

В последнее десятилетие основной фокус социологических исследований наемного труда смещается в сторону анализа нетипичных форм занятости, процессов прекаризации, «деформации» и индивидуализации трудовых отношений: «появились деформированные, ущемленные, нестандартные формы трудовых отношений – неформальные, нетипичные, временные, неполные»<sup>3</sup>. Причем в последние два года (2020-2021 гг.), наряду с признанием нового прекарного характера труда значительной доли наемных работников, состояние занятости и трудовых отношений, как правило, рассматриваются с учетом негативного влияния мировой пандемии COVID-19 [13]. Нередко такие исследования ведутся в русле междисциплинарного подхода («new working class studies»), синтезирующего неомарксистский (конфликтный) и культуральный подходы, а основным объектом становятся представители нового рабочего класса – наемные работники сферы сервисных услуг [14].

Цель данной работы – рассмотреть специфику содержания трудовых отношений в сфере клиентского сервиса, опираясь на выполненные эмпирические исследования в рамках проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России» (2018-2021 гг.).

<sup>2</sup> Становление трудовых отношений в постсоветской России. Под ред. Дж. Де Барделебен, С.Г. Климовой, В.А. Ядова. М.: Академический проект; 2004. 320 с.

<sup>3</sup> Прекариат: становление нового класса: коллективная монография. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга; 2020. 400 с.

<sup>1</sup> Тукумцев Б.Г. Трудовые отношения. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь (отв. ред. В.А. Ядов). СПб.: Наука; 2006. с. 365-366.

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

На момент начала пандемии на российскую сферу услуг приходилось более 63% численности трудоспособного населения и делались оптимистические прогнозы относительно роста доли занятых в этой сфере [15]. Важным сегментом, входящим в сферу услуг, является клиентский сервис, который согласно классификации ОКВЭД<sup>4</sup> объединяет, как минимум три вида экономической деятельности: «торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов» и «деятельность гостиниц и предприятий общественного питания». Численность занятых в этих видах экономической деятельности все последние 10 лет росла, тогда как в сельском хозяйстве («сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство») и обрабатывающих производствах (основной отрасли промышленности) – сокращалась. В 2019 г. доля работников, занятых в организациях оптовой и розничной торговли, по ремонту автотранспортных средств и мотоциклов, в гостиницах и на предприятиях общественного питания в совокупности составляла более 1/5 (21,4%) всех занятых на отечественных предприятиях, в организациях и учреждениях<sup>5</sup>. Согласно данным выборочного обследования рабочей силы за III квартал 2021 г. в организациях по видам деятельности «Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания» было занято 18,2% (III квартал 2020 г. – 17,8%, III квартал 2019 г. – 18,6%) работников от общего числа работающих, при этом женщин за все годы наблюдений было почти вдвое больше чем мужчин<sup>6</sup>. Доля молодых работников (от 15 до 34 лет), занятых в организациях, относящихся к сфере клиентского сервиса выше, чем в среднем по экономике (32,3% всех занятых в 2020 г.): «торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов» – 39,1%, «деятельность гостиниц и предприятий общественного питания» – 41,9%<sup>7</sup>.

В последние годы проведены многочисленные социологические исследования, анализирующие трудовые отношения работников торговых сетей

[16], гостиничного сервиса [17], супермаркетов и ресторанов [18]. При этом в каждом из них отмечаются преобладающий неформальный характер трудового найма (особенно в организациях розничной торговли и общественного питания [19], а также молодежная основа кадрового состава всей сферы клиентских услуг, поскольку «выполнять любую работу (подработку) для поддержания приемлемого уровня жизни, что главным образом предлагает сфера услуг» в основном соглашаются молодые сотрудники [20, с. 192].

Такая занятость рабочей молодежи часто характеризуется как прекарная, а трудовые отношения как «деформированные», в рамках которых работник не имеет гарантий занятости. Более того, признается, что именно молодежь по сравнению с работниками других возрастных групп подвергается наибольшей эксплуатации, являясь наиболее уязвимой группой наемного персонала в трудовых отношениях [20, с. 111].

В настоящее время при изучении специфики трудовых отношений работников клиентского сервиса по-прежнему в основном используются институциональный, культуральный (социокультурный) и системный подходы [21]), разработанные отечественными социологами в предыдущие годы для анализа наемного труда промышленных рабочих. Тем не менее, в последнее время появляются и новые, в частности, переживает определенный «ренессанс» конфликтный (неомарксистский) подход, сторонники которого обращаются к новой трактовке трудовых отношений, анализируя моральные и нравственные аспекты трудовой деятельности<sup>8</sup>. Более того, на основе неомарксистского и культурального подходов постепенно формируется новый междисциплинарный подход «new working class studies» (исследования нового рабочего класса), рассматривающий классовую конфликтную природу трудовых отношений, влияющую на культуру и интересы акторов этих отношений. Авторы данного подхода расширили границы теоретического понимания рабочего класса, за счет включения в него проблем идентичности и жизненного стиля рабочих в изменившемся культурном ландшафте [22, 23]. В рамках этого подхода обосновывается принадлежность работников сферы услуг (не имеющих управленческих функций, не владеющих собственностью на средства производства и выполняющих рутинные трудовые обязанности) к рабочим (новому

<sup>4</sup> ОКВЭД2 – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности ОК 029-2014. На уровне групп ОКВЭД2 сопоставим со Статистической классификацией видов экономической деятельности в Европейском экономическом сообществе.

<sup>5</sup> Россия в цифрах. 2020: Краткий статистический сборник. М.: Росстат; 2020. 550 с., с. 90-91.

<sup>6</sup> Итоги выборочного обследования рабочей силы за III квартал 2021 г. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ORS3\\_2021.rar](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ORS3_2021.rar) (дата обращения: 12.01.2022).

<sup>7</sup> Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. Росстат. М.; 2021. 177с., с. 37.

<sup>8</sup> Марксистская экономическая теория в истории капитализации России: монография. Авторский коллектив: Н.А. Симченко, С.Ю. Цехла, А.Т. Потеев и др. Симферополь: ИТ «АРИАЛ»; 2018. 376 с.

Таблица 1 / Table 1

Значения индекса прекарности трудовых отношений для рабочей молодежи\* / Values of labor relations precarity index for working youth

Группы респондентов / Respondent groups	Промышленность и строительство / Industry and construction	Сфера клиентского сервиса / Customer service industry
Территориальные группы		
Городская молодежь	0,53	0,29
Сельская молодежь	0,13	0,05
Гендерные группы		
Мужчины	0,46	0,23
Женщины	0,51	0,21
В целом по массиву	0,48	0,22

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

\* Чем выше значение этого индекса, тем более стабильны трудовые отношения, чем ниже – тем более прекаризованные [26].

рабочему классу) современного постиндустриального общества [24].

В русле этого подхода сегодня работает и группа социологов, объединенная проектом «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России». По нашему мнению, основной спецификой трудовых отношений в сфере клиентского сервиса являются: эмоциональная составляющая труда сервисных рабочих и включение клиента, получающего услугу в качестве третьего элемента в диаду отношений работник – работодатель. При этом учитывается, что на сегодняшний день сервисный рабочий класс является самой многочисленной депривированной социальной группой среди наемных работников [14, с. 90].

### МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

В целом наш исследовательский проект (руководитель Т.В. Гаврилюк) опирается на интерсекционную методологию [25], а по отношению к анализу трудовых отношений использует описанный выше междисциплинарный подход «new working class studies» (исследования нового рабочего класса).

Первый этап наших эмпирических исследований, включавший в себя проведение массового анкетного опроса и глубинных интервью с молодыми рабочими промышленности и клиентского сервиса был проведен до начала пандемии на территории Уральского нового Федерального округа (2018 г.). В рамках этого этапа были определены критерии отнесения информантов к рабочей молодежи, выделены и обоснованы модели и стратегии их трудового поведения<sup>9</sup>, получены данные о том, что рабочая молодежь, занятая в сфере услуг является более прекаризованной по типу трудовых отношений по сравнению с занятыми в обрабатывающих отраслях и строительстве. Этот тезис справедлив в территориальном и гендерном измерении (табл. 1).

Второй этап наших исследований (в рамках которого нами использовались методы качественной социологии – фокус-групповое и глубинное биографическое интервью) был осуществлен в Самаре в 2021 г. Были проведены 4 фокус-группы (по 8 информантов в каждой из них), в которых принимала участие рабочая молодежь (19-35 лет), отобранная в соответствии со скрининговым анкетным телефонным опросом по заданным квотным параметрам и занятая на рабочих должностях в промышленности и строительстве (2 группы), а также в сфере клиентского сервиса (2 группы).

<sup>9</sup> Молодежь нового рабочего класса современной России: коллективная монография. Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта; 2019. 392 с.; Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса. Под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта; 2020. 408 с.

Было проведено 20 биографических интервью с молодыми работниками в возрасте от 18 до 27 лет (из них 13 – женщин, 7 – мужчин), занятыми на рабочих должностях бармена, официанта, кассира-администратора и т. п. в 3-х организациях клиентского сервиса, относящихся к региональной сети кофеен (1), международной сети кафе и ресторанов общественного питания (2) и сетевому ресторанному холдингу (3)<sup>10</sup>. Каждое интервью с информантами исследования длилось от 50 мин до 1,5 ч и проводилось в очном формате («офлайн») с соблюдением санитарных антипандемических мер в удобном для информанта месте.

Полученные по результатам фокус-групповых (далее в скобках при цитировании информантов – ФГ) и биографических (далее в скобках – Б) интервью данные, относительно характеристик трудовых отношений молодежи клиентского сервиса, во многом совпадают.

### РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Российскими исследователями отмечается, что больше всего пострадали в период пандемии организации наиболее феминизированных секторов сферы услуг<sup>11</sup> – сервис и торговля, вынужденные сократить 522 тыс. человек [27]. Такая ситуация связана не только с физическим сокращением количе-

<sup>10</sup> Все три организации относятся в соответствии с действующим стандартом ГОСТ 31985-2013 к организациям общественного питания. См.: Межгосударственный стандарт ГОСТ 31985-2013 Услуги общественного питания. Термины и определения. Введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 января 2015 г. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27 июня 2013 г. №191-ст // URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200103471> (дата обращения: 12.01.2022).

<sup>11</sup> Данные статистики свидетельствуют, что доля женщин занятых в сфере сервисных услуг существенно (более чем в 2 раза) превышает долю занятых мужчин как в целом по РФ, так в частности и в Самарской области, где проходило наше исследование 2021 года. Так, в 2020 году в Самарской области насчитывалось более 214 тысяч работников в сфере «обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» (по классификатору ОК 010-2014) из которых более 151 тысячи – женщины. См.: Самарский статистический ежегодник. 2021: Стат.сб. Самара: 2021. 328 с., с. 24.



ства клиентов (особенно в период локдаунов), но и в целом с «деформацией экономических реалий»<sup>12</sup>. В первую очередь, в число пострадавших от последствий пандемии попали именно те, кто занят на рабочих позициях [28], и особенно рабочая молодежь в сфере клиентского сервиса. Практически все информанты нашего исследования признавали, что пандемия серьезно и негативно повлияла на их жизнь и работу: «*Очень сильно подкосил последний год. Очень много народа ушло ...*» (Никита, 27 лет, бармен, Б). Информанты подчеркивали, что в период пандемии существенно возросли риски, связанные с их увольнением или отправкой в неоплачиваемый отпуск, работой в режиме сокращенного дня, сокращением размера заработной платы (это подтверждают данные статистики<sup>13</sup>). Помимо этого прямым следствием антипандемийных санитарных ограничений явился запрет на любые массовые корпоративные мероприятия и постоянные ситуации конфликтов с клиентами («гостями») по поводу необходимости соблюдения «масочного режима».

### **Характерные особенности текущего состояния трудовых отношений рабочей молодежи клиентского сервиса**

На основе данных, полученных в ходе проведенных в 2021 г. интервью, выделим наиболее характерные черты трудовых отношений рабочей молодежи клиентского сервиса.

**1. Преимущественно неформальный характер трудовых отношений в сфере клиентского сервиса.** Известно, что многие молодые люди, особенно в сфере услуг, работают неофициально – без оформления трудового договора, считая, что в этой ситуации больше плюсов, чем минусов [20, с. 198-199]. Многие из информантов также не имея формального трудового договора с работодателем, не видят в этом ничего для себя плохого: «*...мне просто не нужно это трудоустройство официальное*» (Николай, 22 года, бариста, Б). Многие информанты сообщали, что неформальный найм людей на рабочие позиции в их организации – обычная практика: «*А у нас из администраторов никто официально не работает, ... мне кажется у нас только управляющий, и то не факт...*» (Полина, 18 лет, бариста, Б). Часть информантов имела возможность заключить формальный трудовой

договор, но сознательно отказались от этого из-за нежелания налоговых отчислений со своих заработков: «*Есть возможность официально трудоустроиться, но я не хочу (ред.), потому что, если официально трудоустроиваешься, она (зарплата) (ред.)...облагается налогом, и ты меньше получаешь...*» (Владимир, 22 года, официант, Б).

Тем не менее, ряд информантов были недовольны своим неформальным наймом, главным образом, из-за отсутствия или частичной оплаты больничных и отпуска: «*...больничный не оплачивался, потому что... мы были неофициально трудоустроены...*» (Виктор, 21 год, бариста, Б); «*Насколько я понимаю, начальство сейчас не гонится за тем, чтобы официально кого-то устроить. Но мы имеем на это право... это дает свои преимущества: те же больничные, отпуск оплачивался бы выше...*» (Алена, 23 года, бариста, Б). При этом некоторые информанты сообщали, что делали попытки формализовать свою занятость, но в итоге трудовой договор с ними заключать не стали: «*Я планировала... я даже разговаривала на счет этого с управляющим, я хотела завести книжку трудовую, ... но как-то ...замяли эту тему...*» (Валерия, 18 лет, бариста, Б).

Несколько информантов исследования все же имело на руках официальный трудовой договор по своему нынешнему месту работы. Однако, они подчеркивали, что не видят особых преимуществ в этом относительно гарантий своей занятости. Более того, рассказывали о существующей практике заранее заполненных заявлений об увольнении работника: «*...нет, защищенным себя не чувствую на самом деле, потому что знаю, что где-то есть подписанное мной заявление на увольнение без даты... да, это сразу при устройстве на работу делают*» (Никита, 27 лет, бармен, Б).

**2. Отсутствие профсоюзов, коллективных переговоров и низкий уровень солидарности среди работников сферы клиентского сервиса.** По данным массового анкетного опроса проведенного нами в 2018 г. подавляющее большинство (около 90 %) молодых работников не состояли в профессиональных союзах и не были готовы к отстаиванию своих трудовых прав с помощью коллективного протеста и забастовок. Информация, полученная тогда же в ходе глубинных биографических интервью с рабочей молодежью, позволяла сделать вывод о достаточно скептическом настрое информантов относительно возможности защитить свои трудовые права, выразивших уверенность, что в случае каких-либо попыток предъявить требования работодателю, – он может их просто уволить и

<sup>12</sup> Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности. Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Издательство «Весь Мир»; 2021. 400 с., с. 247.

<sup>13</sup> По данным официальной статистики среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников вида экономической деятельности «Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания» (согласно ОКВЭД) по Самарской области в 2020 г. составляла 20 783 руб. (в 2019 г. – 20 850 руб.). См.: Табл. 10.62. Приложение к сборнику «Труд и занятость в России» (Информация по субъектам Российской Федерации). Труд и занятость в России. 2021: Стат.сб. Росстат; М. 2021. 177с.

даже наличие формального трудового договора не может ему в этом помешать.

Судя по данным полученным в рамках исследования 2021 г., ситуация мало изменилась в лучшую сторону, а скорее даже, учитывая пандемический фон, – ухудшилась. По-прежнему модальной стратегией трудового поведения рабочей молодежи (как и по данным 2018 г.) – является индивидуальное выживание в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита свободного времени (социальный тип – «выживающие») [29]. При этом молодые рабочие не рассчитывают на защиту со стороны профсоюзных организаций (ни один из информантов исследования 2021 г. не состоял в профсоюзе и не выразил желание в него вступить [30]) и мало надеются на помощь каких-либо государственных структур: «...пандемия мне показала..., что государство не готово поддерживать, не готово...» (Егор, 23 года, бариста, Б). Тезис о слабой надежде рабочих в период пандемии на помощь государства подтверждают и другие российские исследователи [31].

По сути, единственная государственная структура, о которой сообщали информанты нашего исследования в качестве способной защитить их трудовые права, – «трудова инспекция». Однако о ней знала небольшая доля информантов и далеко не всегда как о субъекте, способным реально их защитить перед работодателем: «Знакомые обращались, некоторым не помогли, некоторым помогли...» (Эльвира, 34 года, продавец, ФГ).

В основном рабочая молодежь клиентского сервиса надеется только на себя в отстаивании своих трудовых прав. В редких случаях информанты приводили примеры, когда им удалось с помощью коллективных действий добиться выполнением работодателем условий трудового договора (даже если он был заключен в устной форме), в основном они касались выплат заработной платы и премии. Такие действия не имеют ничего общего с традиционным переговорным процессом, характерным для крупных промышленных предприятий, а носят характер спонтанного неформального давления на руководство, иногда сопровождающегося массовой остановкой работы: «Вот у меня был опыт, ...людям не выплачивали, ... у меня, вроде, все ОК было, но почему-то нескольких людей обижали по зарплате, ... там бухгалтерия что-то напутала, ... и мы все собрались... перестали работать, ... все те, кто не получил эту зарплату и те, кто получил, ... солидарность сработала в общем...» (Ольга 25 лет, повар полуфабрикатов, ФГ).

Говоря о трудовых отношениях в сфере клиентского сервиса, мы имеем дело с фактически устанавливаемыми по воле работодателем услови-

ями трудового найма, на которые в подавляющем большинстве случаев повлиять работнику крайне проблематично или вообще невозможно. Единственным реальным выходом для работника недовольного условиями своего найма является увольнение по собственному желанию. И надо сказать, что перспектива уволиться или быть уволенным работодателем – совершенно не пугает рабочую молодежь: «По идее, могут уволить в любой момент. Наверно, защищенности никакой нет, да и откуда она будет. Только если какие-то человеческие качества, и то я понимаю, что начальство может уволить в любой момент» (Алена, 23 года, бариста, Б). Более того, как правило, молодые рабочие из системы общепита увольняются сами по причине неудовлетворенности заработной платой, условиями труда или (что достаточно часто) – невозможности совмещать работу и учебу.

**3. Режим рабочего дня в зависимости от «гостей» и работа по гибкому графику.** Отношения между рабочим персоналом и потребителями сервисных услуг (все информанты называли их «гостями») жестко регулируется инструкциями («скриптами»), а наличие возможности отдохнуть среди рабочего дня фактически не зависит от формальных норм трудового законодательства, а зависит от наличия или отсутствия «гостей», желающих получить услугу. Т. е. если в заведении много гостей, то никаких перерывов в работе (даже обеденных) в течение смены может и не быть: «У нас нет обедов, завтраков и ужинов, потому что мы работаем нон-стопом. У нас бывает обед только тогда, когда ... в зале никого нет или в зале очень маленькая «посадка»...» (Татьяна, 20 лет, официант, Б); «Почти не отдыхаем, 13 часов на ногах, а то бывает и 15... Если есть время - кушаем, бывает не кушаем за 13 часов ни разу...» (Владимир, 22 года, официант, Б). И наоборот, если гостей нет, то можно просидеть без работы весь день (такие случаи участились в период пандемии и, естественно, это сказывается на зарплатке): когда «...нет клиентов, нет гостей, вернее, просто сидишь... Можешь книжку почитать, в телефоне «позависать»... тебе за это ничего не скажут... Кушать можешь. Определенного обеденного часа нет: ... нет гостей, когда хочешь - ешь. Главное, не при гостях...» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор, Б).

В основном воспользоваться возможностью для небольшого отдыха или обеда при наличии гостей у работников клиентского сервиса появляется только в случае замены другими коллегами: «У тебя есть возможность взять перерыв, попросив своего сменщика, ... своего коллегу, с которым ты стоишь за барной стойкой, подменить тебя, пока ты пойдешь по-

кушать. Как такового в рабочем графике обеда нет, ..., следовательно, и отдыха нет» (Виктор, 21 год, бариста, Б).

Из-за такого трудоинтенсивного режима занятости многие информанты жаловались исследователям на свою усталость от работы, отмечая, помимо тяжелого рутинного рабочего ритма, дефицит свободного времени: «...у меня нет никогда выходных, вообще ни одного выходного, даже половинки...» (Полина, 18 лет, бариста, Б). И далеко не все, даже несмотря на молодой возраст, выдерживают нагрузки, но из-за необходимости зарабатывать деньги, продолжают работу: «...на нервной системе у меня это все отразилось не очень хорошо... может я себя просто «перегрузила часами», в последнее время, мне конечно... приходится на таблеточках сидеть, легких...» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик, Б).

Частичным выходом из ситуации тяжелых трудовых нагрузок для информантов является гибкий («плавающий») график работы – о таком графике работы сообщали все информанты исследования. При этом достаточно распространена практика, когда информанты имеют возможность влиять на расписание своих смен и их общее количество. Но, сам процесс составления рабочего графика всегда согласовывается с администрацией и любое даже незначительное отклонение от утвержденного распорядка может наказываться штрафами: «Нельзя опаздывать ни на минуту. Опаздываешь на минуту – тебя штрафуют на 100 рублей сразу же» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор, Б). Нередко, чтобы не потерять работу, несмотря ни на что (даже болезнь) – работник обязан выходить в поставленную смену, если не найдет себе замену: «...либо болеешь и ходишь, либо пишеешь – я заболел, замените меня, пожалуйста. Если не заменяют, ... ты реально выходишь больной, потому что некому тебя заменить, даже, если ты сейчас умрешь...» (Полина, 18 лет, бариста, Б).

**4. Контроль эмоций и трудовых операций работодателем.** Обязательным требованием к работе в сфере клиентского сервиса является необходимость позитивного эмоционального взаимодействия с клиентами. При этом речь идет не только о словесном общении, которое должно быть вежливым, но и о невербальной части такого контакта: «...очень важно найти контакт не только с помощью каких-то словесных разговоров, а с помощью зрительного контакта, улыбки...» (Татьяна, 20 лет, официант, Б); «Мы не имеем права с ними конфликтовать. Мы всегда им улыбаемся, чего бы они там не говорили» (Эльвира, 34 года, продавец, ФГ). В условиях пандемии и «масочного режима» контакт с «гостем» облегчился, фактически исключив улыбки из обязательного

условия общения рабочего персонала: «Нам обязательно нужно поприветствовать гостя, даже если он проходит мимо... Конечно, улыбка должна быть на лице всегда. Но так как сейчас мы в масках, обходимся без улыбок» (Елизавета, 24 года, тренер, Б).

Обязательность положительного эмоционального отклика вне зависимости от внутреннего состояния работника является, по сути, частью нормативного трудового поведения работников сферы клиентского сервиса. Отклонение от такого формата взаимодействия с «гостем» наказывается штрафами, если работник получает от него негативные отзывы: «Штрафы – негативные отзывы от клиентов. Если мы получаем 3 негативных отзыва, больше трех, то мы премию не получаем» (Елена 22 года, член бригады, кассир, Б).

Не только взаимодействие с «гостями», но и практически весь трудовой процесс работников сферы клиентского сервиса, постоянно контролируется с помощью установленных видеокамер (по крайней мере, на это обращали внимание все информанты исследования). Отметим, что в период пандемии такая практика постоянного видео-надзора со стороны администрации за действиями своего работников стала дополнительным механизмом контроля соблюдения антипандемийных предписаний (прежде всего, масочного режима и ношения перчаток) персоналом и гостями: «...у нас есть менеджеры и видео-операторы, которые следят за работой в ресторане. Сейчас же и масочный режим, и в перчатках надо ходить. За этим всем следят и, если ты без перчаток ходишь, тебя штрафуют» (Николай, 22 года, официант, Б).

Тем не менее, главным образом, с помощью практики видеонаблюдения работодатель контролирует взаимодействие рабочего персонала с гостями, в том числе эмоциональную составляющую их общения: «На грубость я не отвечаю. Просто начинаю говорить строгим тоном, ... контролирую эмоции, так как это работа». (Виктория, 19 лет, кассир, Б); «Я лучше скажу заученную фразу с каменным лицом, чем скажу что-нибудь нехорошее» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик, Б).

Многие информанты чувствуют стресс от того, что постоянно находятся под постоянным контролем и вынуждены постоянно сдерживать свои эмоции: «... опустошенность какую-то я чувствую, эмоциональную, моральную... Потому что ... очень много эмоций отдаешь на работе» (Татьяна, 20 лет, официант, Б).

Тем не менее, практически все информанты «по секрету» сообщали исследователям, что у них в заведении есть «слепые» зоны, где они могут скрыть-



ся от видеокамер. Естественно, что таких зон нет непосредственно на кассах, барных стойках, в залах по обслуживанию гостей, но наличие таких «укрытий», безусловно, помогает каким-то образом снизить стресс от постоянного контроля: «На самом деле камеры видеонаблюдения нигде не идеальны, и в любом случае есть места, где их тупо нет...» (Ирина, 22 года, официант, Б).

### ВЫВОДЫ

1. В настоящее время еще идет становление новых междисциплинарных подходов к исследованиям в области труда и трудовых отношений в сфере услуг. На наш взгляд, наиболее перспективным для анализа трудовых отношений является междисциплинарный подход «new working class studies», синтезирующий неомарксистский (конфликтный) и культуральный подходы.

2. Анализ проблем труда сервисных работников нередко пересекается с анализом precarious характера их трудовых отношений, что само по себе является свидетельством недостаточного внимания со стороны государства к регулированию трудовых отношений в сфере услуг. При этом с началом периода пандемии в 2020 г. ситуация для сервисного рабочего класса еще более ухудшилась. Конкретно для рабочей молодежи, занятой в организациях клиентского сервиса существенно возросли риски, связанные с их увольнением или отправкой в неоплачиваемый отпуск, работой в режиме сокращенного дня, сокращением размера заработной платы, ростом конфликтных ситуаций с «гостями» по поводу соблюдения «масочного режима».

3. Молодые рабочие, вступая в трудовые отношения с работодателем, как правило, не рассчитывают на защиту со стороны профсоюзных организаций (в организациях клиентского сервиса их фактически нет), солидарность своих коллег по работе и помощь со стороны каких-либо государственных структур. Очевидно, что практически полное отсутствие профсоюзных структур в сфере сервисного труда и, соответственно, очень низкая степень юнионизации работников ставят вопрос о нецелесообразности анализа роли профсоюзов в трудовых отношениях организаций клиентского сервиса. Наоборот, важ-

ность учета эмоционального аспекта труда и роли «клиентов» от которых напрямую зависит заработная плата работника, трансформирует (в отличие от традиционных трудовых отношений) содержание и состав участников трудовых отношений в организациях клиентского сервиса.

4. Основными чертами трудовых отношений в сфере клиентского сервиса являются: преимущественно неформальный характер трудового найма без заключения трудового договора; отсутствие коллективных представителей интересов персонала в лице профсоюзов; полное или частичное отсутствие социальных гарантий и обязательных выплат (больничный лист, отпуск); ненормированный режим рабочего дня, зависящий от наличия/отсутствия «гостей»; работа по гибкому сменному графику; контроль эмоций и трудовых операций рабочего персонала со стороны работодателя.

5. По результатам исследований органам государственного управления, на наш взгляд, целесообразно разработать и принять на федеральном уровне рамочную целевую программу по поддержке молодежи рабочих профессий, занятой в сфере услуг. В такой программе должно быть не только дано четкое определение рабочей молодежи (в настоящее время в законодательстве используется более широкое понятие «работающая молодежь», к которой могут относиться, например, и молодые специалисты, закончившие вуз и даже молодые предприниматели), но и заданы приоритетные направления поддержки ее занятости с учетом отраслевой и гендерной специфики. Не исключено, что такой целевой программой может быть дополнена комплексная долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г. (утв. распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 г. №3581-р).

Кроме того, территориальными органами министерства труда и социального развития РФ по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда (региональными государственными инспекциям труда) могут быть инициированы дополнительные проверки соблюдения норм трудового законодательства в организациях сферы клиентского сервиса.

### БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных в рамках поддержанного РНФ научного проекта №17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

### ACKNOWLEDGMENTS

The article is based on the results of the study carried out with the support of the Russian Science Foundation, project No. 17-78-20062 “Life strategies of young people – the new working class in modern Russia”.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Dunlop J. *Industrial Relations Systems*. N.Y.: Holt and Winston; 1958. 416p.
2. Salamon M.W. *Industrial Relations: Theory and Practice*. London: Prentice Hall International (UK) Ltd; 1987. 580p.
3. Беляева И.Ф. Концепция развития трудовых отношений в России в переходный период. М.: Мин-во труда РФ, Институт труда; 1995. 39с.
4. Землянухина С.Г., Землянухина Н.С. Методологические проблемы исследования развития системы трудовых отношений. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-8-18.
5. Hyman R. *Industrial Relations in Europe: Theory and Practice*. European Journal of Industrial Relations. 1995;1(1):17-46.
6. Ракитская Г.Я. Социально-трудовые отношения. М.: Институт перспектив и проблем страны; 2003. 480с.
7. Farnham D., Pimlott J. *Understanding Industrial Relations*. Second edition. London: Cassell; 1983, 520 p.
8. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях. *Петербургская социология сегодня*. Сборник научных трудов Социологического института РАН. СПб.: Нестор История; 2015;6:10-63.
9. Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: исследования управления, контроля и организаций в современном обществе. Саратов: СГТУ; 2000, 200 с.
10. Олимпиева И.Б. Перспективы институционального подхода к исследованию индустриальных отношений в России. Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни: сб. науч. материалов Всерос. научно-практ. конф., Самара, 11-12 октября 2007 г. Самара: Изд-во «Универс групп»; 2007:177-186.
11. Кирдина С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России. *Социологические исследования*. 2002;12:23-32.
12. Бочаров В.Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда. *Вестник Санкт-петербургского университета*. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2017;10(1):4-22. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.101.
13. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования. *Социально-трудовые исследования*. 2021;45(4):51-61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61.
14. Гаврилюк Т.В. Рабочий класс в сервисной сфере: постановка проблемы и актуальный социологический дискурс. *Социологический журнал*. 2021;27(3):78-96. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.3.8425>.
15. Татуев А.А., Нагоев А.Б. Современные проблемы управления занятостью в отраслях сферы услуг. *Московский экономический журнал*. 2019;11:700-711. DOI 10.24411/2413-046X-2019-10141.
16. Бояркина С.И. Качество жизни и трудовая социализация сотрудников организации сферы сервиса. *Современное общество и труд: сборник научных статей*. Ред. кол. Р.В. Карапетян (отв. ред.), А.А. Русалинова, О.А. Таранова. СПб.: Издат. центр экономич. ф-та СПбГУ; 2014:144-150.
17. Кудинова О.С. Особенности кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса: теоретические аспекты. *Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость* (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 года). Материалы V Всероссийского социологического конгресса. Отв. ред. В.А. Мансуров. М.: Российское общество социологов; 2016:1702-1713.
18. Ядрихинская А.Л. Специфика работы сотрудника супермаркета (опыт эмпирического исследования). *Современное общество и труд: сборник научных статей*. Ред. кол. Р.В. Карапетян (отв. ред.), А.А. Русалинова, О.А. Таранова. СПб.: Издат. центр экономич. ф-та СПбГУ; 2014:376-380.
19. Клеман К. «Флексибельность по-русски»: очерк о новых формах труда и подчинения в сфере услуг. *Социологический журнал*. 2007;4:75-96.
20. Тощенко Ж.Т. *Прекариат: от протокласса к новому классу*. М.: Наука; 2018, 350 с.
21. Шишкина Е.В., Бояркина С.И. Возможности социологии труда в изучении сферы сервиса. *Современное общество и труд: сборник научных статей*. Ред. кол. Р.В. Карапетян (отв. ред.), А.А. Русалинова, О.А. Таранова. СПб.: Издат. центр экономич. ф-та СПбГУ; 2014:121-130.
22. Linkon S.L., Russo J. Twenty Years of Working-Class Studies: Tensions, Values, and Core Questions. *Journal of Working-Class Studies*. 2016;1(1):4-13. DOI: 10.13001/jwcs.v1i1.5799.
23. Strangelman T. *Sociology, Social Class and New Working Class Studies*. Antipode. 2008;40(1):15-19.
24. Walley C.J. *Exit Zero: Family and Class in Postindustrial*. Chicago. University of Chicago Press; 2013, 216p.
25. Гаврилюк Т.В., Бочаров В.Ю. Интерсекциональность как способ концептуализации гендерного и классового неравенства. *Журнал исследований социальной политики*. 2018;16(3):537-545. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-3-537-545.
26. Бочаров В.Ю. Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала. *Социально-трудовые исследования*. 2021;42(1):36-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44.
27. Кашепов А.В., Афонина К.В., Головачев Н.В. Рынок труда РФ в 2020-2021 гг.: безработица и структурные изменения. *Социально-трудовые исследования*. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44.
28. Тихонова Н.Е. Последствия кризиса 2020–2021 гг. для различных профессиональных групп российского общества. *Социологический журнал*. 2021;27(2):46–67.
29. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи. *Социально-трудовые исследования*. 2020;39(2):113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.
30. Бочаров В.Ю. Готовность рабочей молодежи сферы общественного питания к вступлению в профсоюз и коллективному протесту. *Социально-трудовые конфликты в России и в мире: VI Международная научно-практическая конференция, 1 октября 2021 года*. СПб.: СПбГУП; 2021:162-171.
31. Андреева Ю.В., Лукьянова Е.Л. Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID–19. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021;3:271-289.

## REFERENCES

1. Dunlop J. *Industrial Relations Systems*. N.Y.: Holt and Winston; 1958. p.416.
2. Salamon M.W. *Industrial Relations: Theory and Practice*. London: Prentice Hall International (UK) Ltd; 1987. p.580.
3. Beliaeva I.F. The concept of labor relations development in Russia in the transition period. Moscow: Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, Institute of Labor; 1995. p.39. (In Russ.).
4. Zemlyanukhina S.G., Zemlyanukhina N.S. Methodological Problems of Research of the Labor Relations System Development. *Social and Labor Research*. 2021;45(4):8-18. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-8-18. (In Russ.).
5. Hyman R. *Industrial Relations in Europe: Theory and Practice*. European Journal of Industrial Relations. 1995;1(1):17-46.
6. Rakitskaja G.Ja. Social and labor relations, Moscow: Institute of Prospects and Problems of the Country; 2003. p.480. (In Russ.).

7. Farnham D., Pimlott J. Understanding Industrial Relations. Second edition. London: Cassell; 1983. p.520.
8. Bocharov V.Yu., Tukumcev B.G. Social Partnership in industrial enterprises. St-Petersburg sociology today. Collection of scientific works of the Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences. Sankt-Petersburg, Nestor Istorija; 2015;6:10-63. (In Russ.).
9. Romanov P.V. Sociological interpretations of management: Studies of management, control and organizations in Modern society. Saratov, SGTU; 2000. p.200. (In Russ.).
10. Olimp'eva I.B. Perspectives of the institutional approach to the study of industrial relations in Russia. Problems of labor, labor relations and quality of life: Collection of scientific materials Vseros. Scientific and practical conf, Samara, October 11-12, 2007, Samara, Izd-vo "Univers grup". 2007:177-186. (In Russ.).
11. Kirdina S.G. Sociocultural and institutional approaches as the basis of positive Sociology in Russia. Sociological Studies. 2002;(12):23-32. (In Russ.).
12. Bocharov V.Yu. The role of trade unions to modernize the Russian wage labor institution. Vestnik Sankt-peterburgskogo universiteta. Serija 12. Psihologija. Sociologija. Pedagogika =Bulletin of St. Petersburg University. Ser. 12. Psychology. Sociology. Pedagogy. 2017;10(1):4-22. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.101. (In Russ.).
13. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Individualization of Labor Relations: Trends, Problems and Solutions. Social and Labor Research. 2021;45(4):51-61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61. (In Russ.).
14. Gavriljuk T.V. The working class in the service sector: outlining the issue and reviewing current sociological discourse, Sociological Journal. 2021;27(3):78-96. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.3.8425>. (In Russ.).
15. Tatuev A.A., Nagoev A.B. Current employment management challenges in service industries. Moscow Economic Journal. 2019;11:700-711. DOI 10.24411/2413-046X-2019-10141. (In Russ.).
16. Bojarkina S.I. Quality of life and labor socialization of employees of the service sector organization. Modern society and work: A collection of scientific articles. (Eds.) R.V. Karapetjan, A.A. Rusalina, O.A. Taranova, Sankt-Petersburg, Izdat. centr jekonomich. f-ta SPbGU; 2014:144-150. (In Russ.).
17. Kudinova O.S. Features of the personnel potential of hotel service specialists: Theoretical aspects. Sociology and Society: Social Inequality and Social Justice (Ekaterinburg, October 19-21, 2016). Materials of the V All-Russian Sociological Congress, (ed.) V.A. Mansurov, Moscow: Russian Society of Sociologists; 2016:1702-1713. (In Russ.).
18. Jadrinskaja A.L. (2014), The specifics of the supermarket employee's work (empirical research experience). Modern society and work: A collection of scientific articles, (eds.) R.V. Karapetjan, A.A. Rusalina, O.A. Taranova, Sankt-Petersburg, Izdat. centr jekonomich. f-ta SPbGU; 2014:376-380. (In Russ.).
19. Kleman K. "Flexibility in Russian": An essay on new forms of labor and subordination in the service sector. Sociological Journal. 2007;4:75-96. (In Russ.).
20. Toshhenko Zh.T. The precariat: From a protoclass to a new class. Moscow, Nauka; 2018. p. 350. (In Russ.).
21. Shishkina E.V., Bojarkina, S.I. The possibilities of sociology of labor in the study of the service sector. Modern society and work: A collection of scientific articles. (Eds.) R.V. Karapetjan, A.A. Rusalina, O.A. Taranova, Sankt-Petersburg, Izdat. centr jekonomich. f-ta SPbGU; 2014:121-130. (In Russ.).
22. Linkon S.L., Russo J. Twenty Years of Working-Class Studies: Tensions, Values, and Core Questions. Journal of Working-Class Studies. 2016;1(1):4-13. DOI: 10.13001/jwcs.v1i1.5799.
23. Strangelman T. Sociology, Social Class and New Working Class Studies. Antipode. 2008;40(1):15-19.
24. Walley C.J. Exit Zero: Family and Class in Postindustrial. Chicago. University of Chicago Press; 2013. p.216.
25. Gavriljuk T.V., Bocharov V.Yu. Intersectionality as a Way of Conceptualizing Gender and Class Inequality. The Journal of Social Policy Studies. 2018;16(3):537-545. DOI: 10.17323/727-0654-2018-16-3-537-545. (In Russ.).
26. Bocharov V.Yu. Precarious employment and young workers in the Ural region. Social and Labor Research. 2021;42(1):36-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44. (In Russ.).
27. Kashepov A.V., Afonina, K.V., Golovachev, N.V. Russian labor market in 2020-2021: unemployment and structural changes. Social and Labor Research. 2021;43(2):33-44. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44. (In Russ.).
28. Tikhonova N.E. Consequences of the crisis of 2020-2021 for various professional groups of Russian society. Sociological Journal. 2021;27(2):46-67. (In Russ.).
29. Bocharov V.Yu. The concept of work-life balance as the basis for a typology of strategies for labor behavior of working youth. Social and Labor Research. 2020;39(2):113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129. (In Russ.).
30. Bocharov, V.Yu. Readiness of the working youth of the catering sector to join a trade union and collective protest. Social and labor conflicts in Russia and in the world: VI International Scientific and Practical Conference, October 1, 2021. SPB: SPbGUP. 2021:162-171. (In Russ.).
31. Andreeva Ju.V., Luk'janova, E.L. The employment strategies of Russian workers during the Covid-19 pandemic. Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal (Public Opinion Monitoring). 2021;3:271-289. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / ABOUT THE AUTHOR



**Владислав Юрьевич Бочаров** – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева, ассоциированный научный сотрудник Социологического института ФНИСЦ РАН (Санкт-Петербург), научный сотрудник Тюменского индустриального университета, председатель НИК РОС «Социология труда», Самара, Россия.

**Vladislav Yu. Bocharov** – Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of sociology and cultural studies, Samara National Research University named after Academician S. P. Korolev, Associate Researcher, Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical And Applied Sociology of the Russian Academy Of Sciences (Saint-Petersburg), Scientific Researcher, Tyumen Industrial University, Chairman, Research Committee of the Russian Society of Sociologists "Sociology of labor", Samara, Russia.

[vlad.bocharov@gmail.com](mailto:vlad.bocharov@gmail.com)

Статья поступила в редакцию 30.01.2022; после рецензирования 01.02.2022, принята к публикации 02.02.2022.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

The article was submitted on 30.01.2022; revised on 01.02.2022 and accepted for publication on 02.02.2022. The author read and approved the final version of the manuscript.